



EDGARD C. REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

LEY QUE FORTALECE EL SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

LEY QUE FORTALECE EL SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Artículo 1.- Objeto

El objeto de la presente ley es fortalecer el servicio de Asistencia Social en las empresas del sector privado, generando un adecuado ambiente laboral y una mejor relación entre los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las empresas del sector privado, con 100 o más trabajadores, independiente de su régimen laboral, están obligadas a contar con un área o servicio de Asistencia Social, que estará a cargo de un trabajador social de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30112 - Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social.

Artículo 3.- Fiscalización

La verificación de lo establecido en la siguiente ley estará a cargo de la Superintendencia Nacional de Focalización Laboral – SUNAFIL. Las sanciones serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – El Poder Ejecutivo, a través de decreto supremo emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días calendaría a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, expide el reglamento y realiza los ajustes normativos correspondientes, a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la presente ley.



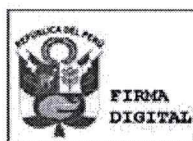
SEGUNDA. – El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite, en el primer trimestre de cada año, un informe sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

UNICA. – Derogatoria de Decreto Supremo 005 – 2025 – TR

Se deroga el Derogatoria de Decreto Supremo 005 – 2025 – TR - Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 009-65.

Lima, junio de 2025



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 17:13:00-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/06/2025 15:32:04-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/06/2025 15:32:12-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20181748128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/06/2025 17:11:14-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con el Ministerio de la Producción, en nuestro país existen al 2023, 2 millones 308 mil 537 empresas, donde 17,759 empresas son medianas y grandes empresas. Se tiene como referencia¹ que las empresas medianas tienen entre 100 y 200 trabajadores y las grandes empresas más de 200 trabajadores².

Microempresa	0 a 10 trabajadores.
Pequeña empresa	11 a 100 trabajadores.
Mediana empresa	101 a 200 trabajadores.
Gran empresa	Más de 200 trabajadores

Si bien las medianas y grandes en número solo son el 0.8% del total de empresas en nuestro país y explican el 11.4% de los trabajos (1.3 millones de trabajadores), estas cifras cambian diametralmente cuando vemos su aporte económico. Solo las grandes empresas explican el 78.3% de las ventas en un año, generan el 87.4% del impuesto a la renta y explican el 78.2% del impuesto general a las ventas.

	Número de empresas formales	Proporción de empresas formales	Trabajadores	Ventas	IR e IGV
Microempresa	2 168 708	93.9%	76.2%	6.4%	18.2%
Pequeña empresa	121 070	5.2%	12.4%	12.9%	
Mediana empresa	4 506	0.2%	2.5%	2.4%	
Gran Empresa	14 253	0.6%	8.9%	78.3%	81.8%

Fuente: Las MIPYME en cifras 2023. Ministerio de la Producción.

Como podemos ver, la estructura empresarial, si bien se concentra en número y en trabajadores en las micro y pequeñas empresas, las medianas y en especial las grandes empresas son por su tamaño y dinamismo las que impactan en la economía. A pesar de lo anterior, diferentes condiciones empujan a las empresas a *estratos* inferiores, restándole dinamismo u oportunidades. Un informe del Ministerio de la Producción³ da cuenta que entre los años 2014 – 2023, las microempresas casi en su totalidad continuaron siendo microempresas, y que las grandes en su mayoría (68.1%) continuaron siendo, aunque un 31.9%

¹ Las empresas son dinámicas y pueden cambiar de régimen tributario de un año a otro, o también pueden cambiar el número de trabajadores, sea por campaña o sea por esquema de producción. Es por eso que si bien inicialmente el tamaño de las empresas se mide por el nivel de ventas, una manera alternativa es clasificarla según el número de trabajadores.

² Las MIPYME en cifras - 2023. Octubre 2024. Ministerio de la Producción. Disponible en: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anales/item/1225-las-mipyme-en-cifras-2023>

³ *Idem*.

dejaron de serlo para convertirse en Micro (15%), Pequeñas (12.6%) y Medianas (4.3%). Resulta llamativo la dinámica que muestran las *Medianas* empresas (101 a 200 trabajadores), donde, en el periodo analizado, muy pocas continúan siéndolo, toda vez que mas de la mitad (54.1%) pasaron a ser Micro o Pequeñas, y que un interesante 34.7% pasaron a ser Grandes.

MATRIZ DE TRANSICIÓN DE EMPRESAS OPERATIVAS EN 2014 Y QUE SE MANTIENEN OPERANDO EN 2023, SEGÚN TAMAÑO EMPRESARIAL (Porcentajes)

2014 \ 2023	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Micro	95,7	4,0	0,1	0,2	100,0
Pequeña	44,2	48,3	2,7	4,8	100,0
Mediana	23,4	30,7	11,3	34,7	100,0
Grande	15,0	12,6	4,3	68,1	100,0

En los últimos años se ha buscado generar regímenes más dinámicos y flexibles, que se acomoden a la realidad o tamaño de las empresas, sean naturales y jurídicas, a fin de que los compromisos tributarios, administrativos o laborales no sean un limitante para su funcionamiento y crecimiento, pero con el objetivo de que sean principalmente formales.

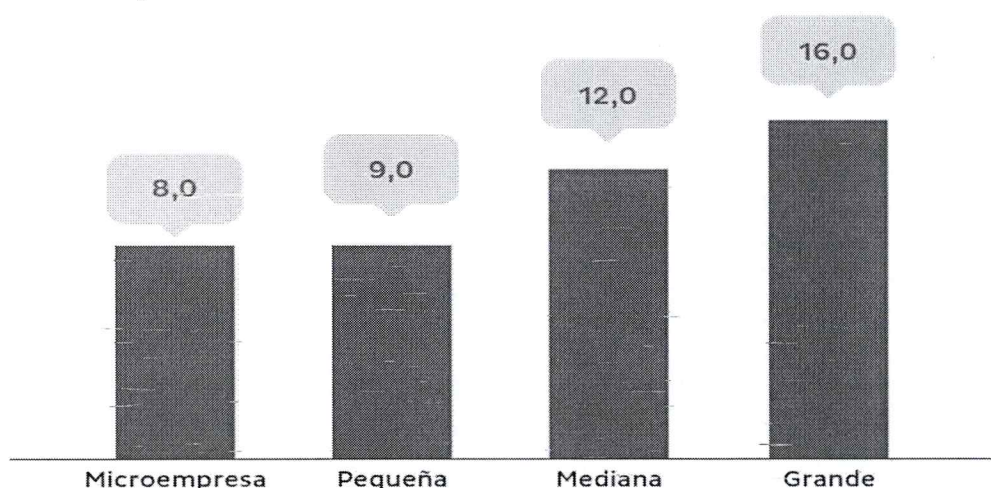
En principio se puede entender la idea de que menos exigencias a las iniciativas empresariales es mejor y que toda acción debe estar orientada principalmente a la rentabilidad de las empresas y que un mayor margen contribuye a una capitalización de las mismas. Visto así, en general para toda la *telaraña empresarial*, hará que este dinamismo empuje a todas las empresas a caminar hacia la formalidad o a mantenerse en ella, y que mas empresas tiendan a crecer.

Sin embargo, como se ve, a pesar de los esfuerzos por modular la carga tributaria, las empresas muestran un dinamismo que las hace mas pequeñas. No necesariamente una empresa más pequeña es menos rentable o funciona de peor manera, sino que es probable que un tamaño mejor sea su punto optimo de funcionamiento. Sin embargo, en algunos sectores si es conveniente crecer como empresa en la medida que le permite no solo responder a mercado cada vez más grandes y globales, sino que además una empresa mas grande puede reducir sus costos medios y tener un mayor margen de rentabilidad. Una empresa grande tiene mas perspectiva en el tiempo. De acuerdo con el Ministerio de la Producción⁴, las empresas permanecen en el mercado debido a su aprendizaje,

⁴ Las MIPYME en cifras 2022. Ministerio de la Producción, 2024. Disponible en: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oei-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022>

capacitación y adquisición de habilidades empresariales, lo que las lleva además a un crecimiento. De acuerdo a informe 2022 del referido ministerio, una microempresa permanece en el mercado 8 años en promedio, mientras que una empresa grande el doble de tiempo, es decir 16 años.

PERMANENCIA EN EL MERCADO DE LAS EMPRESAS FORMALES, SEGÚN TAMAÑO EMPRESARIAL, 2022
(Promedio de años)



Por otro lado, existen diversos factores del porque fracasan las empresas. No son los únicos, pero, en muchos casos son parte de las razones del *no éxito*⁵:

- ✓ **Alineación entre el objetivo de la empresa y lo que hace**, lo cual afecta la dirección de la empresa y puede traer problemas estructurales.
- ✓ **Falta de plan estratégico**, lo cual se traduce en no conocer adecuadamente cuales son los objetivos a lograr, en la medida que no permite establecer acciones o medidas medibles.
- ✓ **Momento de la empresa**, relacionado a conocer el contexto no solo del negocio sino a otros factores como las propias decisiones de la empresa y la lectura del momento para la empresa.
- ✓ **Mala gobernanza**, que tiene que ver más con la organización de las empresas y la distribución de responsabilidades.
- ✓ **Falta de capacidad para atraer, retener y/o promover talento**, lo cual esta relacionado con distintos aspectos relacionados al clima laboral

⁵ Porqué fracasan las empresas. Diario Gestión. 2 setiembre 2024. Disponible en: https://gestion.pe/blog/blindspot/2024/09/porque-fracasan-las-empresas.html/?ref=ecr#google_vignette



como: Liderazgo, comunicación, trato profesional, meritocracia, crecimiento profesional, etc.

Si bien algunos aspectos de las empresas están relacionados directamente a su manera de organizarse y establecer sus objetivos, otros están relacionados al contexto externo, y por ende como estas responde de acuerdo a como están constituidas. Sin embargo, en la medida que crecen y buscan mayores retos y mercados, las empresas deben preparar a su equipo y talento humano, no solo en cuanto a su capacitación, sino también en como estar preparados para ese crecimiento y ese reto. Es aquí donde se menciona lo referente al clima laboral⁶:

El Clima Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.

Entre los tangibles están aumentos de salario, bonos y detalles por fechas especiales. Por otra parte, está la adaptación de las oficinas para facilitar la rutina de los colaboradores, máquinas para café, sillas ergonómicas, la creación de espacios físicos para relajarse o distraerse.

Los factores intangibles tienen un peso significativo en la creación de un buen Clima Laboral, ya que en esta categoría se define cómo se da la relación de las personas con su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y cómo estos se sienten con dichos vínculos.

Dentro de estos factores se puede mencionar la confianza, la credibilidad, la honestidad, el respeto, el reconocimiento y la participación. De igual manera, la oportunidad de tener un balance óptimo entre la vida personal y laboral, la equidad en el trato, la inclusión, el orgullo, entre otros.

Así, la productividad no solo se debe a como esta organizada la empresa, a si se ha logrado incorporar a una buena plana gerencial o si se cuenta con un importante respaldo tecnológico, sino a como se logra un compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de la empresa. *En palabras de Richard Branson, empresario inglés "los clientes no son lo primero, lo primero son tus empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes"*⁷.

Las empresas deben contar con todos los elementos posibles a fin de que puedan lograr sus objetivos, y no solo dejar que sea la propia dinámica del mercado las que las oriente. Es por eso que la reciente derogación del Decreto Supremo N°

⁶ <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/que-es-el-clima-laboral>

⁷ *Idem.*

009-65⁸ consideramos que es un duro golpe para las empresas en general, tanto para las medianas y grandes empresas, como aquellas pequeñas y medianas que aspiran a crecer. Si bien el decreto de la referencia es una norma que tiene 50 años, a pesar de su antigüedad sigue vigente, mas en un contexto como el nuestro, donde la economía tiene una tendencia a la informalidad.

DECRETO SUPREMO N° 009-65-TR

**UNA ASISTENTA SOCIAL FORMARA PARTE DEL SERVICIO DE RELACIONES
INDUSTRIALES DE ACTIVIDAD PRIVADA (12-07-65)**

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Supremo N° 005 de fecha 23 de abril de 1963, reglamento del Decreto Ley N° 14371 prevé entre las funciones básicas del Servicio de relaciones industriales que deben sostener las empresas de la actividad privada, la asistencia social como medio de lograr el fomento de la armonía y de la colaboración entre la empresa y sus servidores.

Que es conveniente adoptar las medidas necesarias para que el servidor de relaciones Industriales cuente con la asistencia social que se encargue de las labores propias de su especialidad;

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley 14371 incorporarán en el Servicio de relaciones Industriales una Asistencia Social diplomada que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo, con sujeción a las disposiciones de la materia e instrucción de su principal.

El Decreto Supremo N° 009-65 tiene el antecedente en el Decreto Ley N° 14371 (Enero 1963) que dispone que todas las empresas tengan mas de 100 trabajadores deberán contar con una oficina de relaciones industriales, que luego es precisado por el referido decreto, estableciendo que dentro de esa oficina se cuente con una asistente social.

⁸ A través del Decreto Supremo N° 005-2025-TR. 14 de Junio de 2025.

DECRETO LEY N° 14371

Disponiendo que las empresas que tengan más de 100 trabajadores, deberán contar con una dependencia que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO
POR CUANTO:**

La Junta de Gobierno ha dado el siguiente Decreto-Ley:

**LA JUNTA DE GOBIERNO
CONSIDERANDO:**

Que es necesario promover y generalizar la aplicación de las técnicas modernas tendientes al mantenimiento y fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores;

Así se estableció que las empresas medianas y grandes, cuenten con un trabajador social que este al tanto de las relaciones de los trabajadores y en general del clima laboral.

Sin embargo, un decreto reciente, el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, dispone que se derogue la obligación señalada, partiendo de un informe de INDECOPI que dicha exigencia termina siendo una barrera burocrática, que impacta de manera negativa en las empresas y que por ende debe ser eliminada. El argumento señala que el Ministerio de Trabajo no cuenta con competencia para señalar que se debe contar de manera obligatoria con un asistente social.

(xiii) La entidad denunciada no cuenta con habilitación legal para determinar qué tipo de profesionales deben integrar el área de recursos humanos, ni quiénes deben hacerse cargo de resguardar, dentro de una empresa, los derechos de los trabajadores.

(xvi) El Ministerio ha excedido sus competencias al crear una obligación legal a cargo de los empleadores que no se encuentra prevista en la ley, lo que constituye una vulneración al principio de legalidad contenido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley 27444, así como al artículo 27 de la Ley 29783.

Es en esa línea que INDECOPI establece como barrera burocrática la solicitud de que las empresas medianas y sobre todo las grandes deben contar con un profesional de asistente social.

La medida original apunta mas bien a lo que justamente requieren las empresas grandes y medianas, la de fortalecer su grupo humano y preocuparse por ellos.

Este aspecto, más que ser visto como un impedimento o una barrera como lo señala el INDECIOP, debe ser visto como una variable o insumo adicional que abona en el éxito de las empresas y en la mejora de su productividad.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no tiene impacto en el presupuesto público, toda vez que esta orientada al mejor funcionamiento de las empresas privadas. Se identifican entre varios impactos, principalmente los siguientes:

- (i) **Mejora del clima laboral**, en la medida que un profesional del Trabajo Social desarrolla sus competencias en áreas como resolución de conflictos, peritaje social y gerencia social, conforme lo señala la Ley N° 30112 - Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social.
- (ii) **Aumento de la Productividad**, esta demostrado que un adecuado clima laboral y equilibrado, tiene un impacto en positivo en los objetivos de las empresas.
- (iii) **Fortalecimiento de la organización**, en la medida que el capital humano organizado contribuye a llevar con más decisión a la organización.
- (iv) **Impacto en la economía**, es difícil aislar el impacto del clima laboral en la economía, pero si es importante entender que su contribución sumado a otras variables será positiva.

III. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa no busca crear un nuevo marco legal, lo que busca es reponer uno que ha existido desde hace 50 años, y que por lo explicado su implicancia es positiva tanto para las empresas como para la economía.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La presente iniciativa se encuentra relacionada con las siguientes políticas del Acuerdo Nacional:

Política 13 : Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social

Política 14 : Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Política 18 : Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica