



Proyecto de Ley N° 11.765/2024-CR

SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

«Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres»
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL EN LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO CON MAS DE CIEN (100) TRABAJADORES

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL, EN LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO CON MAS DE CIEN (100) TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto disponer que toda persona jurídica de derecho privado con más de cien (100) trabajadores incorpore, de manera permanente, al menos un profesional titulado en Trabajo Social dentro de su estructura organizacional, encargado de diseñar, implementar y evaluar programas de bienestar integral, prevención psicosocial y gestión de conflictos laborales.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad garantizar el bienestar integral de los trabajadores de las personas jurídicas de derecho privado con más de cien (100) trabajadores mediante la intervención de un profesional en Trabajo Social, como medio para fomentar la armonía y la colaboración entre la empresa y sus servidores; para ello promueve la prevención y gestión de riesgos psicosociales y conflictos laborales, impulsa programas de desarrollo humano que mejoren la calidad de vida en el trabajo y consolida relaciones laborales equitativas y responsables que refuercen la productividad, la competitividad y

la sostenibilidad empresarial, en consonancia con los principios de dignidad, seguridad y salud ocupacional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todas las personas jurídicas de derecho privado que desarrollen actividades económicas en el territorio nacional y cuenten con más de cien (100) trabajadores en planilla, sin distinción de su forma societaria ni del régimen laboral aplicable.

Artículo 4. Obligación de contratación

4.1. Las personas jurídicas de derecho privado comprendidas en el ámbito de esta ley deben contar con al menos un (1) profesional titulado en Trabajo Social, debidamente colegiado y habilitado, encargado de implementar acciones preventivas, programas de intervención social, diagnósticos situacionales y atención individual o colectiva al personal.

4.2. En caso de que las personas jurídicas de derecho privado tengan más de una sede o centro de trabajo, el profesional o los profesionales en Trabajo Social deben desempeñar sus funciones de forma que se garantice la cobertura y asistencia efectiva a los trabajadores de cada sede.

Artículo 5. Supervisión y fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa, fiscaliza y sanciona el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación

Se deroga el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, que derogó el Decreto Supremo N.º 009-65 y modificó el numeral 24.14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Lima, 26 de junio de 2025



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 10:18:25-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomi FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 09:29:57-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 10:18:58-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 11:10:39-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 10:29:11-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 14:18:52-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 14:45:57-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. MARCO TEORICO

EL TRABAJO SOCIAL EN EL PERÚ

A lo largo de poco menos de un siglo, el Trabajo Social en el Perú ha pasado de ser una práctica asistencial incipiente a convertirse en una profesión universitaria regulada, con presencia decisiva en la formulación de políticas públicas y en la gestión del bienestar laboral y comunitario. Su evolución combina tres motores principales: la formación académica, la organización gremial y la progresiva consolidación de un marco normativo que reconoce sus competencias.

La primera piedra se colocó el **30 de abril de 1937** con la apertura de la Escuela de Servicio Social en Lima, cuyo programa se inspiraba en los modelos sanitarios de la época y formaba "visitadoras sociales" para hospitales y programas materno-infantiles. Esta fecha marca el salto de la beneficencia voluntaria a la intervención técnica con perspectiva de derechos, y abrió la puerta a la investigación social y a la inserción universitaria de la disciplina.

En los años setenta, mientras la rápida urbanización revelaba nuevas brechas sociales, el Estado otorgó respaldo legal al quehacer profesional. El primer gran hito normativo llegó con el **Decreto Ley N.º 22610 (1979)**, que creó el Colegio de Asistentes Sociales del Perú y estableció la colegiatura como requisito para ejercer. Tres años más tarde, la **Ley N.º 23536 (1982)** incorporó a los trabajadores sociales a la Carrera de los Profesionales de la Salud, asegurando su participación estable en hospitales y centros de salud. Con estas normas se reconoció el valor de la intervención social tanto en la esfera comunitaria como en la sanitaria, y se sentaron las bases para la defensa ética y laboral del gremio.

En la década de 1990, la liberalización económica amplió los espacios de empleo hacia organizaciones no gubernamentales, programas de desarrollo local y empresas privadas que empezaban a adoptar políticas de responsabilidad social. Para adecuarse a ese nuevo escenario, el Congreso aprobó la **Ley N.º**

27918 (2003), que sustituyó la denominación “asistente social” por “trabajador social” y modernizó la institucionalidad gremial al crear el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. Este cambio reflejaba una identidad profesional más amplia y alineada con los estándares internacionales de la disciplina.

La consolidación llegó en la siguiente década con la **Ley N.º 30112 (2013)**, conocida como Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social. Esta norma recogió la experiencia acumulada e integró en un solo cuerpo legal los ámbitos de acción —sector público, privado y comunitario—, la exigencia de título universitario y colegiatura, y la reserva de funciones estratégicas en la administración estatal. Diez años después, la **Ley N.º 31523 (2022)** modificó la 30112 para reconocer explícitamente la práctica privada, la salud mental y la capacitación continua como derechos profesionales, además de ratificar la necesidad de contar con trabajadores sociales en cargos directivos de unidades de bienestar.

Bajo este marco, la profesión se ha vuelto indispensable en cuatro frentes clave. **Primero**, en el sector **salud**, donde articula la atención clínica con la comunidad, reduce la deserción terapéutica y atiende determinantes sociales de la enfermedad. **Segundo**, en **educación**, al diseñar programas de convivencia y apoyo socioemocional que previenen el acoso escolar y promueven entornos seguros. **Tercero**, en la **gestión del territorio y de emergencias**, facilitando la participación ciudadana, la organización comunitaria y la llegada efectiva de ayuda humanitaria frente a desastres naturales y **Cuarto** en el ámbito **productivo**, la gestión efectiva del bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales han dejado de ser iniciativas periféricas para convertirse en ejes estratégicos de competitividad: contar con políticas sólidas de salud mental, conciliación vida-trabajo y clima organizacional reduce el ausentismo, la rotación y los costes asociados a accidentes o enfermedades relacionadas con el estrés, elevando la productividad y la innovación interna. A la par, el impulso de la responsabilidad social corporativa—traducido en programas que involucran a trabajadores, proveedores y comunidades—refuerza la reputación empresarial, atrae talento altamente calificado y fideliza a los clientes, quienes valoran cada vez más el compromiso ético de las marcas. De esta manera, bienestar, prevención y RSC forman un círculo virtuoso: al mejorar la calidad de vida en el trabajo, se incrementa el rendimiento; al demostrar responsabilidad social, se

fortalece la imagen corporativa; y al consolidar ambos frentes, se aseguran ventajas competitivas sostenibles en un mercado donde factores intangibles, como la confianza y la percepción de buen empleador, inciden directamente en la valoración financiera y en la perpetuidad de la empresa.

La importancia estratégica del Trabajo Social peruano se refleja también en su capacidad para dialogar con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente los relacionados con la reducción de desigualdades, la salud y el trabajo decente. Si bien las leyes mencionadas son hitos que enmarcan derechos y responsabilidades, el desafío actual es trasladar ese reconocimiento legal a políticas concretas y a presupuestos que garanticen su implementación —por ejemplo, el presente proyecto - que plantea incorporar trabajadores sociales en todas las empresas con más de cien empleados como parte de la cultura de bienestar corporativo.

En síntesis, el recorrido normativo que va del Decreto Ley 22610 a la Ley 31523 muestra un proceso de maduración profesional que ha sabido adaptarse a los cambios políticos, económicos y sociales del país. Las leyes no son meros hitos administrativos: constituyen un respaldo institucional que legitima la acción del trabajador social y asegura su participación en la construcción de un Perú más justo, inclusivo y resiliente. El reto es seguir articulando ese marco legal con prácticas innovadoras y recursos suficientes, de modo que la labor social deje de ser solo un componente asistencial y sea reconocida como una pieza central del desarrollo sostenible nacional.

1.2. MARCO NORMATIVO

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)
- Convenio OIT N.º 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores
- Convenio OIT N.º 187 sobre el Marco Promocional para la SST
- Convenio OIT N.º 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo
- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 30112 – Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social
- Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 30947 – Ley de Salud Mental

- Decreto Supremo N.º 009-65-TR (derogado)
- Decreto Supremo N.º 005-2025-TR
- Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM
- D.S. N.º 014-2011-TR (Reglamento de la Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Resolución N.º 00000598-2024/SEL – Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas (INDECOPI)

1.3. PROBLEMÁTICA

La derogatoria del Decreto Supremo N.º 009-65-TR, dispuesta por el reciente Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, constituye un problema público de primer orden porque dismantela el único mecanismo normativo que, desde 1965, garantizaba la presencia de profesionales de Trabajo Social en las organizaciones productivas de mayor tamaño. Durante casi seis décadas, aquella obligación permitió que empresas con más de cien trabajadores contaran con especialistas capaces de atender las dimensiones psicosociales del empleo: prevención del estrés laboral, mediación de conflictos, derivación oportuna de casos de violencia familiar y promoción de hábitos saludables. Gracias a esa intervención se contenían problemas que, de otra forma, terminan trasladándose al sistema de salud pública, a las estadísticas de accidentabilidad y a los índices de conflictividad social.

La eliminación de este requisito se justifica formalmente como parte de la “simplificación administrativa” exigida por el D.S. 059-2025-PCM y respaldada por una resolución de INDECOPI que declaró “irrazonable” la norma de 1965. Sin embargo, el análisis económico de la regulación advierte que el costo de la burocracia eliminada es irrisorio frente a los impactos de su ausencia. Estudios del Ministerio de Salud y de la OIT muestran que los riesgos psicosociales no gestionados pueden reducir entre 5 % y 8 % la productividad anual y duplicar las tasas de rotación; asimismo, aumentan la probabilidad de accidentes y enfermedades profesionales que terminan siendo cubiertas por Essalud o por subsidios estatales. En contextos de polarización y crisis económica, permitir que decenas de miles de trabajadores queden sin soporte social y emocional

incrementa los conflictos laborales que luego derivan en huelgas, litigios y pérdidas de horas-hombre.

Además, la derogatoria se desalineó de las tendencias internacionales sobre responsabilidad social corporativa y criterios ESG, que exigen a las empresas contar con políticas sólidas de bienestar. Lejos de ser un “trámite”, la contratación de trabajadores sociales forma parte de las mejores prácticas reconocidas por ISO 45003 y por convenios de la OIT sobre salud mental y trabajo decente. Sin una disposición mínima y homogénea, se crea un mercado laboral de “bienestar a dos velocidades”: grandes compañías transnacionales mantienen equipos psicosociales para proteger su reputación, mientras miles de medianas y grandes empresas locales externalizan o postergan esa inversión, trasladando la carga al Estado y a las familias.

Por todo lo anterior, restituir — y modernizar—la obligación de contar con profesionales de Trabajo Social no es un capricho gremial, sino una política preventiva de salud pública, cohesión social y productividad que beneficia al trabajador, al empleador y al erario nacional.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La restitución legal del profesional de Trabajo Social en todas las personas jurídicas de derecho privado que empleen a más de cien trabajadores obedece a razones constitucionales, económicas y de salud pública que no pueden soslayarse.

1. **Mandato constitucional y legal.** El artículo 2 de la Constitución reconoce el derecho al libre desarrollo y bienestar de la persona; los artículos 23 y 26 consagran condiciones de trabajo dignas y humanizadas; y el artículo 59 impone al Estado promover la responsabilidad social empresarial. Tales principios se concretan, en el ámbito laboral, en la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo artículo 7 exige prevenir riesgos psicosociales y cuyo artículo 9 obliga al empleador a organizar servicios de salud ocupacional. El profesional de Trabajo Social es el recurso humano idóneo para articular estos mandatos, pues su competencia se centra en el

diagnóstico psicosocial y la gestión de redes de apoyo que abarcan al trabajador, su familia y la comunidad.

2. **Vacío normativo y urgencia de intervención.** La derogatoria del D.S. 009-65-TR mediante el D.S. 005-2025-TR eliminó el único dispositivo que imponía la presencia obligatoria de un trabajador social en planillas numerosas. En un contexto de elevado estrés laboral, conflictividad familiar y creciente incidencia de problemas de salud mental pospandemia, esta supresión dejó desprotegido un sistema preventivo que había funcionado durante seis décadas. Hoy, las empresas disponen de protocolos de seguridad industrial, pero carecen de especialistas que identifiquen y mitiguen factores psicosociales antes de que escalen en ausentismo, rotación o siniestralidad.
3. **Eficiencia económica y competitividad.** Estudios de la OIT estiman que los riesgos psicosociales no gestionados pueden reducir la productividad entre un 5 % y un 8 % anual y duplicar los costos por accidentes y enfermedades profesionales que terminan trasladándose a los sistemas públicos de salud y subsidios por incapacidad. Incorporar un trabajador social representa un costo marginal frente al ahorro que supone disminuir la conflictividad, agilizar la reintegración de empleados y mejorar la reputación corporativa bajo estándares ESG y la norma ISO 45003 sobre salud mental laboral. Así, la inversión en Trabajo Social no es un gasto administrativo, sino una estrategia de competitividad sostenible.
4. **Estándar internacional y comparado.** Países vecinos como Ecuador, Colombia y Chile ya reconocen por ley, o mediante políticas ministeriales, la presencia de trabajadores sociales en sus programas de bienestar empresarial. Organismos como la OIT, la OPS y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales recomiendan explícitamente su integración a los servicios de salud ocupacional. Adoptar esta medida alinea al Perú con las mejores prácticas globales y evita la creación de un “mercado de bienestar a dos velocidades”, donde solo las multinacionales con estándares voluntarios garanticen soporte psicosocial, mientras miles de empresas locales trasladen la carga al Estado.

5. **Valor estratégico del Trabajo Social.** El trabajador social no cumple un rol burocrático, sino misional: (a) detecta precozmente factores de estrés, acoso o desequilibrio vida-trabajo, (b) media conflictos con enfoque interdisciplinario, y (c) vincula a la empresa con programas públicos de protección social, ampliando su impacto y legitimidad. Su enfoque sistémico —individuo, familia, organización— cubre flancos que ningún otro perfil profesional aborda de manera integrada.

En síntesis, reinstaurar por ley la obligación de contar con un trabajador social en personas jurídicas de derecho privado de más de cien empleados no responde a intereses corporativistas, sino al cumplimiento de derechos fundamentales, a la reducción de costos públicos y privados derivados de la conflictividad psicosocial y a la modernización normativa que exige la economía global. Una política preventiva, técnica y alineada con la Constitución resulta indispensable para proteger el bienestar de los trabajadores y, al mismo tiempo, fortalecer la productividad y la reputación de las empresas peruanas.

1.5. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

OIT – Organización Internacional del Trabajo

La OIT recomienda incluir la atención psicosocial como parte de las condiciones laborales dignas y saludables.

(OIT, Convenio N.º 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, Ginebra, 1985¹).

(OIT. 2022². "Salud mental en el trabajo: fundamentos y respuestas").

FITS – Federación Internacional de Trabajo Social

¹ Organización Internacional del Trabajo. (1985). Convenio N.º 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra: OIT

² Organización Internacional del Trabajo. (2022). Salud mental en el trabajo: fundamentos y respuestas. Ginebra: OIT.

"El Trabajo Social debe ser integrado en sistemas laborales para promover el bienestar, la resiliencia y los derechos humanos en el entorno ocupacional."
(IFSW. 2018³ Global Social Work Statement of Ethical Principles).

OPS – Organización Panamericana de la Salud

"El bienestar emocional es una condición clave para la productividad sostenible. Se requiere personal especializado en apoyo psicosocial para las empresas."
(OPS. (2021) ⁴ . "Salud Mental en el Trabajo en América Latina: Recomendaciones de política pública").

1.6. LEGISLACIÓN COMPARADA

Ecuador – Código del Trabajo

"Las instituciones del sector público y las empresas privadas que tengan más de trescientas (300) personas trabajadoras deberán contratar al menos un/a profesional del Trabajo Social."
(Código del Trabajo, Codificación 17⁵, Registro Oficial Suplemento 167, 16-dic.-2005).

Chile – Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

El Plan Nacional de Salud Mental Laboral⁶ (2019–2025) reconoce expresamente el rol del trabajador social en equipos multidisciplinarios de bienestar y prevención.

³ Federación Internacional de Trabajo Social. (2018). Global Social Work Statement of Ethical Principles. Berna: IFSW.

⁴ Organización Panamericana de la Salud. (2021). Salud mental en el trabajo en América Latina: Recomendaciones de política pública. Washington, DC: OPS.

⁵ Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo: Codificación 17*. Registro Oficial Suplemento 167

⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2019). Plan Nacional de Salud Mental Laboral 2019–2025. Santiago: Gobierno de Chile.

II. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigencia de la presente ley tendrá un impacto normativo significativo al restituir, con rango legal, una obligación previamente contenida en un decreto supremo y que fue derogada por el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR. A través de esta propuesta legislativa, se dispone nuevamente la exigencia de que las personas jurídicas de derecho privado con más de cien (100) trabajadores cuenten obligatoriamente con al menos un profesional titulado en Trabajo Social, dejando sin efecto la medida desregulatoria impulsada por el Poder Ejecutivo en 2025, que fue sustentada en criterios de racionalización administrativa y eliminación de barreras burocráticas.

Al elevar esta obligación al rango de ley, se supera el cuestionamiento de razonabilidad administrativa formulado por INDECOPI y se restablece una política de protección laboral con respaldo constitucional, priorizando el bienestar integral del trabajador. Esta norma no sólo deja sin efecto el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, sino que también la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), a fin de restituir como infracción grave la omisión de contar con un profesional en Trabajo Social, dotando nuevamente a la SUNAFIL de herramientas sancionadoras para garantizar su cumplimiento.

La ley proyectada es plenamente compatible con el marco normativo vigente. Se articula adecuadamente con la Ley 30112, que regula el ejercicio profesional del trabajador social; con la Ley 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo, al incorporar la dimensión psicosocial como parte de la prevención de riesgos laborales; y con la Ley 30947, Ley de Salud Mental, al promover entornos laborales humanizados y sensibles a los factores de riesgo emocional. En ese sentido, no genera conflictos normativos ni antinomias, sino que contribuye a consolidar un enfoque integral de salud y bienestar en los centros de trabajo.

Asimismo, la ley guarda coherencia con los compromisos del Estado establecidos en el Acuerdo Nacional, particularmente con la Política 14 sobre el acceso al empleo digno y productivo, y se inserta dentro de la Agenda Legislativa 2024-2025 en los temas vinculados a salud ocupacional, derechos individuales

del trabajo y fortalecimiento del sistema de inspección laboral. Además, recoge estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 161), la Organización Panamericana de la Salud y la Federación Internacional de Trabajo Social, que recomiendan expresamente la inclusión del enfoque psicosocial en las estrategias de bienestar laboral.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de la presente ley no representa carga económica alguna para el Estado, ya que la totalidad de los costos derivados de su ejecución recaen exclusivamente en el sector privado. La obligación de contratar al menos un profesional en Trabajo Social por cada persona jurídica de derecho privado con más de cien (100) trabajadores será financiada directamente por dichas empresas, sin que se requiera asignación presupuestal del Tesoro Público, ni nuevas plazas en la administración estatal.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en el Acuerdo Nacional en su política 14, Acceso al empleo pleno, digno y productiva⁷, en donde se indica: Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Además, mediante Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 02 de noviembre de 2024.

⁷ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Obtenido de <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>

La presente iniciativa legislativa tiene relación con el objetivo II. Equidad y Justicia Social, siendo así con la política del Estado 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, con el tema 58. Mejora en el derecho individual del trabajo; así como con el tema 61. Tercerización e intermediación laboral, inspección laboral y seguridad y salud en el trabajo. Además, con el tema 64. Incorporación al mercado laboral.