



PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA
INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES
EN TRABAJO SOCIAL PARA LA
GESTIÓN INTEGRAL DEL BIENESTAR
SOCIOLABORAL

El Grupo Parlamentario PODEMOS PERÚ, a iniciativa del congresista **GUIDO BELLIDO UGARTE**, en ejercicio de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente ley:

LEY QUE GARANTIZA LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES EN TRABAJO
SOCIAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL BIENESTAR SOCIOLABORAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, a fin de establecer la obligatoriedad de contar con profesionales en trabajo social en empresas privadas con cien (100) o más trabajadores, garantizando el bienestar integral de trabajadores y empleadores de la empresa, conforme a los principios de la salud ocupacional y el trabajo digno.

Artículo 2. Incorporación de la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social

Incorpórese la sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, en los siguientes términos:

SEXTA. Promoción de la responsabilidad social empresarial

Las empresas privadas que tengan 100 a más trabajadores deberán contar con un trabajador social colegiado y habilitado, sin distinción del régimen laboral aplicable.

Este profesional tendrá a su cargo el diseño, ejecución y seguimiento de programas de intervención psicosocial, prevención de conflictos y riesgos, atención de casos de vulnerabilidad y mejora del clima laboral.

Su inobservancia constituye falta grave, y su fiscalización está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitirá, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, las disposiciones reglamentarias necesarias para la adecuada implementación de la presente norma.

SEGUNDO. Implementación

Las empresas privadas que cuenten con una plantilla igual o superior a cien (100) trabajadores deberán adecuarse a lo establecido en la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia de su reglamento. Cumplido dicho plazo sin haberse realizado la contratación de un profesional en trabajo social debidamente colegiado y habilitado, la empresa será pasible de sanción por infracción administrativa grave, por incumplimiento de disposiciones legales.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. SE DEJA SIN EFECTO

Se deja sin efecto el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 009-65 y cualquier disposición de igual o menor jerarquía que se oponga a lo establecido en la presente ley.

Lima, 19 de junio del 2025



Firmado digitalmente por:
BELLIDO UGARTE Guido FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/06/2025 11:17:24-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/06/2025 14:37:20-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/06/2025 14:37:35-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidy
Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/06/2025 15:34:37-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES CASTRO Francis
Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/06/2025 15:11:10-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VARGAS Jhaec
Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/06/2025 09:52:15-0500



2
Firmado digitalmente por:
ARRIOLA TUEROS Jose
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/06/2025 16:10:31-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 ANTECEDENTES

El marco legal peruano reconoce la importancia del Trabajo Social como disciplina fundamental para garantizar el bienestar psicosocial de las personas en distintos ámbitos, entre ellos el laboral. La Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, regula esta actividad, aunque no establece expresamente su obligatoriedad en espacios laborales privados. Sin embargo, hasta hace poco, la normativa laboral complementaria, esto a través de decretos supremos, sí exigía la presencia de un profesional en trabajo social en empresas con 100 o más trabajadores.

Así tenemos los siguientes hitos legislativos:

- Ley N° 8530 de 1937, mediante la cual se crea la Escuela de Servicio Social, marcando el inicio de la formación académica en trabajo social en Perú.
- Decreto Ley N° 14371, en fecha 12 de enero del 1963, mediante el cual se dispone 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.
- Decreto Supremo N° 009-65, mediante el cual se regulaba que las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley N° 14371 debían incorporar en el servicio de relaciones industriales, un trabajador social diplomado, que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad, con sujeción a las disposiciones de la materia o instrucciones de su principal; y mediante sus artículos 2° y 3° se disponen acciones de comunicación e información sobre la materia.
- Ley N° 22610 de 1979, mediante la cual se establece la profesión de trabajador social
- Ley N° 27918 en el 2003, mediante la cual se cambia la denominación de trabajador social a trabajador social y se crea el Colegio de trabajadores sociales del Perú.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y se introduce el numeral 14), del artículo 24°:

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, trabajador social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

- Ley N° 30112 en el 2013, mediante la cual se regula el ejercicio profesional del trabajador social, incluyendo su rol y especialidades.
- Ley N° 31523 en el 2022, mediante la cual se modifica la Ley del ejercicio profesional del trabajador social.

De esta manera, la profesión de trabajador social tenía una regulación consistente dentro del ámbito del desarrollo de la empresa privada. Sin embargo, con la emisión del Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que dispuso la derogatoria del Decreto Supremo N° 009-65 y la modificatoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, se advierte un retroceso normativo que afecta negativamente la protección de los derechos laborales y el enfoque preventivo en salud mental, clima laboral, prevención de violencia, conciliación entre la familia y el trabajo, atención a situaciones personales o familiares críticas, entre otros factores clave en entornos de alta carga productiva y presión organizacional.

En la presente legislatura 2021-2026, la presente iniciativa tiene los siguientes antecedentes:

NRO. DE PROYECTO	DENOMINACIÓN
11681/2024-CR	LEY QUE REESTABLECE EL SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.
11696/2024-CR	LEY QUE DEROGA EL DECRETO SUPREMO 005-2025-TR

1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En fecha 18 de mayo del 2025, INDECOPI, a través de la Resolución N° 53-2025-GEG/INDECOPI, publicó el listado de disposiciones administrativas declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad, dentro de las cuales consideró la obligación establecida en el Decreto Supremo N° 009-65 (que exigía a las empresas privadas contar con una asistente social diplomada), razón por la cual la PCM promulgó el Decreto Supremo N° 059-2025-PCM, ordenando a las entidades del Poder Ejecutivo derogar o modificar, en un plazo de 30 días, las disposiciones contenidas en dicho listado.

Esta obligación no solo se encontraba en el Decreto Supremo N° 009-65, sino que se hallaba tipificada como infracción grave en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR):

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda”.

Por lo que, en fecha 13 de junio del 2025, a través del Decreto Supremo N° 005-2025-TR, se dispuso la derogatoria el Decreto Supremo N° 009-65 y la modificatoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, todo ello a fin de no hacer obligatoria la presencia de un trabajador social en las empresas privadas que cuenten con 100 a más trabajadores y, por ende, no ser causal de infracción grave.

Una medida que INDECOPI y el Poder Ejecutivo realizan basándose en que la presencia de un trabajador social en una empresa privada corresponde a una barrera burocrática. Al respecto, corresponde definir las barreras burocráticas, de acuerdo al ABC para la eliminación de barreras burocráticas¹ de INDECOPI:

“Se trata de exigencias, requisitos, prohibiciones, limitaciones o cobros que imponen las entidades de la Administración Pública que pueden:

- (i) **Obstaculizar o restringir el desarrollo de actividades económicas;** o,*
- (ii) **Afectar a los administrados en la tramitación de procedimientos administrativos, al vulnerarse los principios y normas que garantizan la simplificación administrativa.** Las medidas son ilegales si la entidad que las impone no cuenta con atribuciones legales o no respeta las formalidades exigidas por ley o vulnera el marco legal vigente. Mientras que son carentes de razonabilidad cuando son arbitrarias o desproporcionales a sus fines”.*

De lo anterior se advierte que, para ser una barrera burocrática, corresponde obstaculizar o restringir el desarrollo de las actividades económicas y afectar a los administrados. Siendo ello así, en el presente caso no se podría decir que la obligatoriedad de trabajadores sociales en las empresas que cuenten con cien a más colaboradores, obstaculiza o afecta a cierto sector empresarial, toda vez que, como se detallara en los siguientes párrafos, corresponde a un derecho de los trabajadores y una oportunidad de productividad para el empleador.

Desde una perspectiva legal, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho y que el Estado debe garantizar condiciones dignas y justas, promoviendo el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, el artículo 2°, numerales 1) y 2) reconocen el derecho de toda persona a la igualdad y dignidad, mientras que el artículo 59°² impone al Estado la obligación de fomentar la responsabilidad social de las empresas. La presencia de profesionales en trabajo social en los centros laborales permite precisamente garantizar estos derechos, a través de intervenciones que promueven la inclusión,

¹ [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3149944/ABC%20para%20la%20eliminacion%20de%20barreras%20burocraticas.pdf?v=1673034731](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3149944/ABC%20para%20la%20eliminacion%20de%20barreras%20burocraticas.pdf?v=1673034731)

² Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

el respeto a la diversidad, la prevención de conflictos, el fortalecimiento de la salud mental y el acompañamiento en situaciones de riesgo social o personal.

Además, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 11°, numeral h), artículo 14°, numeral g), artículo 36° establece que los empleadores deben proporcionar servicios de salud para sus trabajadores, lo cual incluye no solo atención médica, sino también estrategias para la prevención de riesgos psicosociales. En esa línea, la derogatoria implica debilitar uno de los componentes más eficaces para abordar estos riesgos: la intervención profesional del trabajador social.

Por otro lado, el Perú ha ratificado el Convenio N° 155 de la OIT, que obliga a los Estados a adoptar políticas coherentes de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. La exclusión de los profesionales de trabajo social de las empresas constituye una medida regresiva que desatiende este compromiso, reduciendo la capacidad del empleador para cumplir con las políticas de prevención integral.

Finalmente, el bienestar laboral debe ser entendido no solo como un derecho y una obligación del empleador, sino como una inversión estratégica en la productividad, la cohesión social y el desarrollo humano. La intervención de profesionales en trabajo social en empresas con más de 100 trabajadores no es un gasto superfluo, sino una necesidad estructural en un contexto donde los problemas psicosociales tienen impacto directo en el entorno económico, familiar y organizacional.

En ese sentido, habiendo acreditado que la obligatoriedad de los trabajadores sociales en las empresas privadas con 100 o más colaboradores no corresponde a una barrera burocrática como tal, sino una necesidad, se concluye que al haber derogado el Decreto Supremo N° 009-65 y haberlo excluido del artículo 24° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, como infracción grave se ha cometido una vulneración de los derechos adquiridos a este sector laboral, quienes ya tenían un nicho definido, lo que consecuentemente contradice los fines del Estado respecto de la promoción del trabajo, regulado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Esta medida arbitraria afecta negativamente a los profesionales de asistencia social porque reduce su campo de acción, a los trabajadores, quienes se verán limitados en cuanto al acceso a servicios de apoyo social dentro del ámbito laboral, como a las empresas, que perderán una herramienta estratégica para gestionar su clima organizacional y prevenir conflictos laborales.

Por estas razones, es necesario que el Congreso de la República emita una ley que restituya y refuerce esta obligación, incorporándola de forma explícita en la legislación vigente sobre el ejercicio profesional del trabajo social y sobre la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Esta acción no solo reestablecería un

estándar mínimo de protección para los trabajadores del país, sino que además fortalecería el marco legal de la responsabilidad social empresarial en el Perú.

1.3 SITUACIÓN ACTUAL

Una encuesta realizada en el año 2023 (IPSOS) reveló que el 45% de los peruanos considera que la salud mental es el principal problema de salud que enfrenta el país y un 39% se sintió estresado(a) al punto de que no pudo ir a trabajar por un período.

De acuerdo al consultor en riesgos y en psicología ocupacional de Fraterprevención, José María Martín Garrido³, siete son los principales riesgos psicosociales identificados al interior de las empresas. El estrés es el más significativo, con un 70%, causado por las constantes exigencias laborales y el excesivo tiempo dedicado a las mismas, seguido de adicción al trabajo, violencia en el trabajo, drogodependencia (farmacodependencia) en el trabajo, acoso laboral y acoso sexual en el trabajo.

De este modo resulta importante que se cumpla con la detección y la prevención de dichos riesgos, trabajo que le compete a los trabajadores sociales. De acuerdo al artículo 2° de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, se define al trabajador social como:

“Artículo 2. Rol del trabajador social

El trabajador social es un profesional con una comprensión amplia de los procesos que viven las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades; a partir de ello participa en la formulación de políticas sociales, contribuye al desarrollo humano y promueve el ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos. La práctica privada del trabajador social comprende el ejercicio liberal de la especialidad, quien como profesional independiente puede ofrecer sus servicios profesionales a las instituciones públicas y privadas que los requieran”.

De modo que, el trabajador social desempeña un rol fundamental en las empresas privadas, al ser el profesional capacitado para abordar integralmente las problemáticas sociales, personales y familiares que pueden afectar el desempeño, bienestar y clima laboral de los trabajadores. Su presencia en el ámbito empresarial permite identificar y atender situaciones de vulnerabilidad, como violencia familiar, adicciones, problemas de salud mental, endeudamiento crónico o conflictos personales que, de no ser tratados oportunamente, impactan negativamente en la productividad y el ambiente organizacional.

Su intervención también es clave en la gestión del riesgo psicosocial, en cumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en la implementación de políticas de responsabilidad social interna que fortalezcan

³ <https://elperuano.pe/noticia/57042-siete-riesgos-psicosociales-enfrentan-las-empresas>

el compromiso ético de la empresa con el bienestar de su personal. En ese sentido, el trabajador social no solo cumple una función asistencial, sino también preventiva, educativa y estratégica, alineada con los objetivos de sostenibilidad y desarrollo humano dentro de la organización.

Frente a ello, este proyecto de ley busca cerrar esa brecha y restablecer el equilibrio entre eficiencia productiva y justicia social dentro del ámbito laboral formal en el Perú.

1.4 PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente Proyecto de Ley pretende elevar la obligatoriedad de los trabajadores sociales en empresas privadas con cien o más colaboradores a rango de ley a fin de otorgarle mayor jerarquía normativa, estabilidad jurídica y legitimidad democrática, evitando de esta forma futuras derogaciones discrecionales.

En ese sentido, se modifica la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, incorporando una disposición expresa que exige a las empresas privadas con 100 o más trabajadores contar con al menos un profesional en trabajo social colegiado y habilitado, de tal manera que su incumplimiento sea configurado como infracción grave para el empleador.

Este especialista estará a cargo del diseño y ejecución de programas preventivos, atención de casos de vulnerabilidad, acompañamiento psicosocial y mejora del clima laboral, a fin de fortalecer la cultura organizacional y promover el desarrollo humano integral.

1.5 MARCO NORMATIVO

- a) Constitución Política del Perú
- b) Reglamento del Congreso
- c) Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social
- d) Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

La presente iniciativa legislativa tiene efectos complementarios y restitutivos sobre el marco jurídico vigente, puesto que fortalece la Ley N° 30112, dándole un alcance funcional más claro en el campo laboral de tal manera que toda empresa privada que cuente con 100 o más trabajadores, deberá contratar a un trabajador social.

Lo anterior se alinea con el artículo 23° de la Constitución, que reconoce el derecho a condiciones dignas de trabajo y protección frente al desempleo, reestableciendo

una exigencia eliminada mediante norma reglamentaria, dotándola ahora de rango de ley, lo cual le otorga estabilidad normativa y mayor protección jurídica.

La incorporación hecha en la presente iniciativa legislativa es la siguiente:

Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social	Incorporación de la sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social
No cuenta con una sexta disposición complementaria	SEXTA. Las empresas privadas que tengan 100 a más trabajadores deberán contar con un trabajador social colegiado y habilitado, sin distinción del régimen laboral aplicable. Este profesional tendrá a su cargo el diseño, ejecución y seguimiento de programas de intervención psicosocial, prevención de conflictos y riesgos, atención de casos de vulnerabilidad y mejora del clima laboral. Su inobservancia constituye falta grave, y su fiscalización está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el marco de sus competencias.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no generará gasto alguno al erario nacional, todo lo contrario, esta medida promueve el cumplimiento de la empresa privada con 100 o más trabajadores a contar con un trabajador social.

ACTORES INVOLUCRADOS	ANÁLISIS	
	BENEFICIO	COSTO
ESTADO	- Reducirá la carga futura en servicios de salud pública, programas de salud mental y subsidios laborales. - Fortalecerá la política nacional de prevención de riesgos	Ninguno

	psicosociales y violencia en el entorno laboral. • Reforzará el enfoque preventivo en salud ocupacional, reduciendo ausentismo y accidentes.	
SOCIEDAD	• Mejorará la calidad de vida de las familias, al atender de forma oportuna problemas de violencia, adicciones, estrés y desestructuración emocional desde el lugar de trabajo. • Fortalecerá el entorno laboral	Ninguno
EMPRESAS	• Disminuirá la rotación de personal y el ausentismo. • Mejorará la productividad, el compromiso organizacional y el clima laboral. • Posicionará a la empresa como socialmente responsable, generando confianza entre trabajadores y empleadores.	Contratación de trabajador social diplomado

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

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las políticas de Estado en función a la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, contenida en RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO N° 006-2024-2025-CR, según se detalla:

Objetivo: II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado: 13. ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS DE SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL, respecto al siguiente tema:

51. MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD.

Política de Estado: 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, respecto al siguiente tema:

58. MEJORA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.