



Proyecto de Ley N° 11847/2024-CR

YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"



Proyecto de Ley N° _____

La congresista de la República que suscribe,
YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO, integrante del **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, en uso de las facultades de iniciativa legislativa prevista en los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú, y en los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República,

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE INSTITUCIONALIZA EL SERVICIO DE TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO PARA EL BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1.- Objeto de la ley.

La presente ley tiene por objeto institucionalizar a nivel nacional el servicio profesional de Trabajo Social en las empresas privadas, como una estrategia integral de bienestar, prevención psicosocial, fortalecimiento del clima organizacional y promoción de derechos laborales, en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Artículo 2.- Finalidad.

La presente ley reconoce la función del Trabajo Social como pilar en la construcción de relaciones laborales respetuosas, justas, inclusivas y constructivas, así como su rol en la detección, acompañamiento y atención oportuna de situaciones de vulnerabilidad que afecten el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores.



Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

Están obligadas a implementar un servicio profesional de Trabajo Social, las empresas del sector privado con cien (100) o más trabajadores, independientemente del régimen laboral que los vincule. Este servicio estará a cargo de profesionales titulados y colegiados conforme a la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, quienes desempeñarán sus funciones con plena autonomía técnica, ética y metodológica.

Artículo 4.- Funciones del Servicio de Trabajo Social en la Empresa.

El servicio de Trabajo Social en el entorno empresarial tiene como funciones mínimas:

- a) Diagnóstico y seguimiento de situaciones sociales que afecten al personal;
- b) Diseño e implementación de programas de bienestar laboral, conciliación trabajo-familia y salud emocional;
- c) Intervención en crisis individuales o colectivas que afecten la dinámica laboral;
- d) Promoción de la cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos, la equidad y la no discriminación;
- e) Coordinación con instituciones públicas y privadas para facilitar el acceso de los trabajadores a servicios y beneficios sociales; y,
- f) Otras que establece la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, y normas complementarias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprueba el reglamento de la presente ley en



YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendario, contado desde su entrada en vigor. Dicho reglamento establecerá las condiciones técnicas, el perfil mínimo profesional y los indicadores de evaluación del servicio de Trabajo Social en las empresas.

SEGUNDA. Informe al Congreso

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento e impactos de la presente ley, el cual será remitido en el primer trimestre de cada año a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de norma

Deróguese el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, así como cualquier norma que se oponga o limite la implementación del servicio profesional de Trabajo Social en el ámbito privado.

Comuníquese a la señora presidenta de la República para su promulgación.



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidy
Lisbeth FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2025 16:43:28-0500

Lima, 30 de junio de 2025.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 03/07/2025 16:20:29-0500



Firmado digitalmente por:
ALCARRAZ AGUERO Yorel
Kira FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/07/2025 17:55:58-0500

YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2025 15:25:11-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20181740128 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2025 14:18:00-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20181740128 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2025 14:18:11-0500



Firmado digitalmente por:
PICON QUEDO Luis Raul FAU
20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/07/2025 10:14:09-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS

La Constitución Política del Estado es el principal instrumento jurídico político en cuyo contenido se establece la forma y organización del Estado, las principales funciones de las entidades públicas y de los organismos constitucionalmente autónomos, así como los derechos fundamentales de las personas y las garantías constitucionales para resguardo y protección de los tales derechos. En ese sentido, la norma fundamental sobre el derecho al trabajo, establece que:

"Artículo 2. Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(..) A trabajar libremente, con sujeción a ley"¹ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"² (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

¹ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

² Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento³ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 24. **El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.**

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores⁴ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 25. **La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.** En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio⁵ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 26. En la **relación laboral** se respetan los siguientes **principios**:

1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación.**
2. **Carácter irrenunciable de los derechos** reconocidos por la Constitución y la ley.

³ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

⁴ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

⁵ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



3. **Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma**⁶ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 27. La ley otorga al trabajador **adecuada protección contra el despido arbitrario**"⁷ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 28. **El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.** Cautela su ejercicio democrático

1. **Garantiza la libertad sindical.**

2. **Fomenta la negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. **Regula el derecho de huelga** para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"⁸ (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 29. **El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa** y promueve otras formas de participación"⁹ (el subrayado y resaltado son nuestros).

De los artículos del texto constitucional expuesto, podemos afirmar de manera categórica que nuestros constituyentes procuraron otorgar un lugar importante y privilegiado en el catálogo de derechos a lo concerniente al trabajo, sindicación, convenios colectivos, entre otros.

Además, nuestra Constitución Política en su disposición 55° señala que los "*tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional*"¹⁰, y en su Cuarta Disposición Final y Transitoria establece que las "*normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución*

⁶ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

⁷ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

⁸ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

⁹ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

¹⁰ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



*reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*¹¹, razón por la cual, el derecho internacional de los derechos humanos tiene especial vinculación con nuestro sistema jurídico nacional, puesto que los diversos tratados e instrumentos internacionales forman parte del derecho nacional y es menester seguir la orientación que la comunidad jurídica internacional ha establecido cuando se interpretan las normas peruanas y los derechos de nuestros connacionales.

En tal contexto, la Declaración Universal de Derechos Humanos es la principal herramienta internacional de protección de los derechos de la humanidad, que ha sido fundamento y base para la creación de los principales tratados en diversas materias, cuyo contenido con respecto al derecho al trabajo es el siguiente:

"Artículo 23

- 1. **Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.***
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. **Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana** y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene **derecho a fundar sindicatos y a sindicarse** para la defensa de sus intereses"¹² (el subrayado y resaltado son nuestros).*

¹¹ Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

¹² Ver en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



En esa línea, podemos mencionar también la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la "IX Conferencia Internacional Americana", que se llevó a cabo en el año 1948 en la ciudad de Bogotá (Colombia), y que, entre otras cosas, acordó la creación de la Organización de los Estados Americanos (OEA), y reconoció el derecho al trabajo; conforme al siguiente detalle:

"Artículo 14.- Derecho al trabajo y a una justa retribución

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia"¹³ (el subrayado y resaltado son nuestros).

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 3 de enero de 1976, y cuyo artículo 12° dispone que los "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias"¹⁴.

Problemática

El Perú enfrenta graves retos estructurales en materia laboral. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al cierre de 2024, más del 70.9 % de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra en situación de informalidad, lo que representa aproximadamente a más de 12.3 millones de personas sin acceso a beneficios laborales básicos, como salud, pensión o condiciones dignas de empleo¹⁵. Incluso dentro de la clase

¹³ Ver en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

¹⁴ Ver en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

¹⁵ Ver en: <https://rpp.pe/economia/economia/existen-mas-de-12-millones-de-trabajadores-informales-en-el-peru-advierte-el-mtpe-noticia-1630340>



media trabajadora, el 55.3 % labora en la informalidad¹⁶.

Y con respecto al empleo formal en el sector privado, tenemos que, al mes de enero de 2025, la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, registró un total de 4 millones 255 mil trabajadores, lo que representa un incremento de 7,1% en comparación con el mismo mes en el año anterior. Además, el actual titular del sector trabajo, Daniel Maurate, señaló que *"el empleo formal privado creció 10,1 % en las empresas grandes (empresas de 101 a más trabajadores), 3,3 % en las medianas empresas (empresas de 11 a 100 trabajadores) y 3,2% en las micro y pequeñas empresas (empresas de 1 a 10 trabajadores). Entre los sectores económicos que generaron más empleo figuran: agropecuario y pesca (21,3 %), manufacturas (6,8 %), servicios (3 %), y comercio (0,5 %)"*¹⁷.

Diversas investigaciones nacionales evidencian la relación directa entre el bienestar del trabajador y la productividad. Un estudio desarrollado en Lima con 381 trabajadores concluyó que *"existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad"*¹⁸. Asimismo, otra investigación indicó una *"relación significativa entre el clima social laboral y el engagement profesional"*¹⁹, lo que demuestra la estrecha relación que existe entre mejorar el clima laboral de una empresa y la eficacia de contar con trabajadores sociales o personal especializado en la materia, que apuntan a la mejor productividad de dichas organizaciones.

Además, existen distintas experiencias exitosas en el mundo que promueven un clima laboral armonioso en las empresas, como, por ejemplo, en el Reino Unido, donde empresas como "Centrica" han incorporado asistencia social integral con resultados positivos en salud mental y desempeño²⁰; o en

¹⁶ Ver en: <https://gestion.pe/peru/cc-l-informalidad-laboral-representa-el-553-de-la-clase-media-trabajadora-mtpe-servicios-y-comercio-noticia/>

¹⁷ Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1129519-ministro-daniel-maurate-empleo-formal-privado-crecio-7-1-en-enero-de-2025>

¹⁸ Ver en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/844/8444995008/html/>

¹⁹ Ver en: <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1031>

²⁰ Ver en: <https://www.ft.com/content/deab2dc4-b202-408c-b4ef-a5dc5cacef54>



EE.UU., donde organizaciones como "Google" y "Microsoft" implementan programas integrales de asistencia al trabajador, con un retorno económico aproximado de 4 dólares por cada dólar invertido en salud mental laboral²¹, entre otras.

Sin embargo, en el país se ha retrocedido en las medidas que promovían un especialista en las empresas para generar mejores condiciones laborales y un clima adecuado, dado que el 14 de junio de 2025, se publicó el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo N° 009-65, que disponía que las empresas de la actividad privada debían incorporar una trabajadora social de forma permanente para el cumplimiento de las labores propias de su especialidad, siempre que cuenten con más de 100 trabajadores y en un espacio adecuado.

Si bien dicha norma que deroga la disposición de contar con un trabajador social es una respuesta a una medida emitida por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), a través de la Resolución N° 53-2025-GEG/INDECOPI, que establece un listado de disposiciones administrativas del Poder Ejecutivo declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad, entre ellas, el Decreto Supremo N° 009-65; no obstante, la ejecución de la medida no ha sido analizada con la profundidad que el caso amerita toda vez que tal disposición llevaba 60 años de vigencia, ni ha sido socializada con los actores involucrados, como el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú ni representante de las universidades donde se enseña la materia, quienes se han pronunciado en contra de la derogatoria²².

En ese sentido, es necesario institucionalizar y fortalecer la presencia del servicio profesional de Trabajo Social en las empresas del sector privado con

²¹ Ver en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

²² Ver en: <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/>



YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

100 o más trabajadores, reconociendo su rol clave en la construcción de ambientes laborales saludables, productivos y humanizados; contribuyendo de esta forma con el bienestar de los trabajadores y sus familias, mejorar las relaciones laborales y generar mayor cohesión social dentro del entorno organizacional.

Por ello, resulta pertinente el retorno de la obligatoriedad de contar con el servicio de Trabajo Social profesional en las empresas privadas con 100 o más trabajadores, lo cual resulta ser una respuesta coherente, técnica y socialmente justificada frente a la precarización laboral, el estrés organizacional y la necesidad de promover relaciones laborales justas, solidarias y eficientes. Dicho servicio contribuirá, como lo hemos visto a lo largo de la exposición de motivos, no solo en una mayor productividad de la empresa, sino también en el desarrollo humano de los trabajadores, a la prevención de conflictos, al respeto de los derechos laborales, y a una cultura organizacional centrada en la dignidad humana.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La dación de la presente ley tendrá efectos sobre la legislación nacional toda vez que restablece efectos vigentes por más de 60 años, deroga disposiciones que afectan derechos laborales y complementa las medidas para un ambiente laboral eficiente y justo. La presente iniciativa legislativa busca institucionalizar a nivel nacional el servicio profesional de Trabajo Social en las empresas privadas, como una estrategia integral de bienestar, prevención psicosocial, fortalecimiento del clima organizacional y promoción de derechos laborales, lo cual es concordante con nuestra Constitución Política, los diversos instrumentos internacionales ratificados por el Perú y el marco jurídico nacional.



ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera ningún costo adicional para el presupuesto público, toda vez que las medidas que se plantean son aplicables en el ámbito del sector privado, y en la actualidad se vienen adoptando en las empresas sin ningún inconveniente, en favor de los trabajadores y sus familiares.

Por el contrario, dicha medida permitirá una protección normativa a los trabajadores sociales en el país, lo cual nunca debió eliminarse, corriendo así tales disposiciones. Además, contar con el servicio de Trabajo Social profesional en las empresas privadas con 100 o más trabajadores, resulta ser una respuesta coherente, técnica y socialmente justificada frente a la precarización laboral, el estrés organizacional y la necesidad de promover relaciones laborales justas, solidarias y eficientes.

RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- Política de Estado N° 10. Reducción de la pobreza;
- Política de Estado N° 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política de Estado N° 14. Acceso a Empleo Pleno, Digno y Productivo;
- Política de Estado N° 16. Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud;
- Política de Estado N° 18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica;



YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

- Política de Estado N° 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Lima, 30 de junio de 2025.