



CONGRESISTA SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

**PROYECTO DE LEY INTEGRAL DE SERVICIOS
DE BIENESTAR SOCIAL EN ENTIDADES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

El grupo parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa del congresista de la República **SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

I. FÓRMULA LEGAL

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;
HA DADO LA SIGUIENTE LEY.**

LEY INTEGRAL DE SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL EN ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto fortalecer y regular la implementación obligatoria de servicios de bienestar social en las entidades del sector público y empresas privadas, estableciendo las condiciones, modalidades y requisitos para su prestación en el territorio nacional, garantizando el bienestar integral de los trabajadores.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad:

1. Contribuir a la concreción del derecho al bienestar social de los trabajadores mediante servicios profesionales especializados.
2. Promover condiciones laborales dignas y el desarrollo integral de las personas en el ámbito laboral.
3. Fortalecer la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
4. Garantizar la atención profesional especializada en trabajo social en entidades públicas y privadas.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica a:

1. **Entidades del sector público** que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 7 de la presente Ley.
2. **Empresas del sector privado** que desarrollan actividades económicas en el territorio nacional y que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 6 de la presente Ley.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos de la presente ley, se entiende por:

1. **Servicios de bienestar social**: Conjunto de actividades profesionales especializadas orientadas a promover condiciones integrales de desarrollo humano, prevención de riesgos psicosociales y atención de necesidades sociolaborales.

2. **Trabajador social:** Profesional universitario con título a nombre de la Nación en Trabajo Social, inscrito y habilitado en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, conforme a la Ley 30112.
3. **Unidad de bienestar social:** Área organizacional encargada de planificar, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social en la entidad o empresa.
4. **Entidad pública:** Toda organización que forma parte del sector público, incluyendo ministerios, organismos públicos, gobiernos regionales, gobiernos locales, empresas del Estado y entidades constitucionalmente autónomas.

Artículo 5. Principios

Los servicios de bienestar social se rigen por los siguientes principios:

1. **Dignidad humana:** Reconocimiento integral de la persona del trabajador.
2. **Profesionalidad:** Intervención basada en competencias técnicas especializadas.
3. **Prevención:** Atención anticipada de situaciones que puedan afectar el bienestar laboral.
4. **Universalidad:** Acceso equitativo a los servicios sin discriminación.
5. **Mejora continua:** Evaluación y actualización permanente de los servicios.
6. **Integralidad:** Atención multidimensional de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 6. Empresas privadas obligadas

Están obligadas a implementar servicios de bienestar social las empresas privadas que cumplan alguno de los siguientes criterios:

1. Empleen **cien (100) o más trabajadores** entre obreros y empleados.
2. Desarrollen actividades económicas clasificadas como de **alto riesgo** según el Decreto Supremo 005-2012-TR.
3. Tengan operaciones en **tres o más regiones** del país y empleen más de cincuenta (50) trabajadores.
4. Pertenezcan a sectores estratégicos (minería, hidrocarburos, telecomunicaciones, servicios financieros) y empleen más de setenta y cinco (75) trabajadores.

Artículo 7. Entidades públicas obligadas

Están obligadas a implementar servicios de bienestar social las entidades públicas que cumplan alguno de los siguientes criterios:

1. **Ministerios y organismos públicos** con más de doscientos (200) servidores.
2. **Gobiernos regionales y locales** con más de ciento cincuenta (150) servidores.
3. **Empresas del Estado** con más de cien (100) trabajadores.
4. **Hospitales y centros de salud públicos** con más de cien (100) servidores.
5. **Instituciones educativas públicas** (universidades, institutos) con más de ciento cincuenta (150) servidores.
6. **Centros penitenciarios** y establecimientos de rehabilitación juvenil.
7. **Entidades constitucionalmente autónomas** con más de cien (100) servidores.

Artículo 8. Modalidades de prestación

Las entidades públicas y empresas privadas pueden cumplir con la obligación mediante:

1. **Contratación directa** de trabajadores sociales.
2. **Contratación de servicios externos** especializados prestados por trabajadores sociales colegiados.
3. **Convenios interinstitucionales** con otras entidades públicas.
4. **Convenios con instituciones educativas superiores** que cuenten con facultades de Trabajo Social.
5. **Modalidades mixtas** que combinen las anteriores.
6. **Servicios compartidos** entre entidades de similar naturaleza y ubicación geográfica.

Artículo 9. Funciones específicas

Los servicios de bienestar social comprenden:

a) Funciones generales:

1. Diseñar y ejecutar planes y programas de bienestar social y bienestar laboral.
2. Realizar diagnósticos de necesidades psicosociales.
3. Implementar acciones de prevención de riesgos psicosociales.
4. Facilitar procesos de mediación en conflictos laborales.
5. Coordinar con las áreas pertinentes para la atención integral del trabajador.

b) Funciones específicas del sector público:

1. Atención de casos de vulnerabilidad social de servidores públicos.
2. Programas de apoyo a servidores en situación de violencia familiar.
3. Gestión de programas de responsabilidad social interna.
4. Coordinación con servicios sociales externos.

c) Funciones específicas del sector privado:

1. Elaborar informes técnicos sobre clima organizacional.
2. Participar en la gestión y evaluación de programas sociales empresariales.
3. Implementar políticas de responsabilidad social empresarial.

Artículo 10. Requisitos profesionales

Para ejercer las funciones de bienestar social se requiere:

1. Título profesional universitario en Trabajo Social a nombre de la Nación.
2. Estar inscrito y habilitado en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.
3. Ejercer la profesión conforme al Código de Ética y Deontología Profesional.
4. **Para el sector público:** Superar proceso de selección conforme a la normativa de servicio civil.

Artículo 11. Derechos profesionales

Los trabajadores sociales que ejercen en ámbitos públicos y privados tienen derecho a:

1. Desarrollar su labor profesional en condiciones dignas y con recursos necesarios.
2. Percibir remuneraciones acordes con su nivel profesional y responsabilidad.
3. Ejercer con autonomía técnica sus funciones profesionales.

4. Acceder a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
5. Recibir capacitación continua especializada.
6. **En el sector público:** Línea de carrera y desarrollo profesional conforme a la Ley 30057.

Artículo 12. Obligaciones institucionales

a) Sector privado:

1. Implementar los servicios según las modalidades establecidas.
2. Proporcionar recursos necesarios para el funcionamiento de los servicios.
3. Garantizar la autonomía técnica de los trabajadores sociales.
4. Incluir en su estructura organizacional el área correspondiente.
5. Remitir información anual a SUNAFIL sobre los servicios implementados.

b) Sector público:

1. Incorporar la unidad de bienestar social en su organigrama institucional.
2. Asignar presupuesto específico para los servicios de bienestar social.
3. Garantizar la coordinación con SERVIR para la gestión del personal.
4. Remitir información anual al Ministerio de Trabajo sobre los servicios implementados.

Artículo 13. Ubicación organizacional

a) Sector privado: Los servicios funcionan en el departamento de relaciones laborales o recursos humanos, manteniendo coordinación con las áreas de seguridad y salud en el trabajo.

b) Sector público: Los servicios se ubican en la oficina de recursos humanos o bienestar del personal, coordinando con las oficinas de administración y las unidades de la organización institucional.

Artículo 14. Supervisión y control

a) Sector privado: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

b) Sector público: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) supervisa el cumplimiento en coordinación con los órganos de control institucional y el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

Artículo 15. Régimen sancionador

a) Para el sector privado:

1. **Infracción leve:** No remitir información anual requerida (0.5 a 2 UIT).
2. **Infracción grave:** No implementar los servicios en los plazos establecidos (2 a 10 UIT).
3. **Infracción muy grave:** Obstaculizar el ejercicio de las funciones de los trabajadores sociales (10 a 20 UIT).

b) Para el sector público: Las infracciones se sancionan conforme al régimen disciplinario aplicable a cada entidad, pudiendo incluir responsabilidad administrativa, civil y penal según corresponda.

Artículo 16. Incentivos

a) Sector privado:

1. Reconocimiento público por el Ministerio de Trabajo.
2. Consideración favorable en contrataciones con el Estado.
3. Beneficios tributarios conforme a la normativa de responsabilidad social empresarial.

b) Sector público:

1. Reconocimiento institucional en evaluaciones de gestión.
2. Priorización en programas de modernización del Estado.
3. Consideración en procesos de acreditación de calidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Modificación de la Ley 30112

Incorporase como artículo 9-A a la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social:

"Artículo 9-A. Obligatoriedad en entidades públicas y privadas Las entidades públicas y empresas privadas que cumplan los criterios establecidos en la presente ley, deben contar obligatoriamente con trabajadores sociales colegiados y habilitados para la prestación de servicios de bienestar social, conforme a las modalidades y condiciones previstas en la normatividad legal específica."

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo de noventa (90) días calendario desde su entrada en vigor, en coordinación con SERVIR para el sector público.

TERCERA. Adecuación normativa

Las entidades competentes adecúan sus normas sectoriales a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de ciento veinte (120) días calendario.

CUARTA. Recursos

La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas. Para el sector público, las entidades incluirán las partidas correspondientes en sus presupuestos institucionales.

QUINTA. Articulación normativa

La presente ley se articula con la Ley 30112, Ley 29783, Ley 30057 y demás normas legales sobre la materia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Implementación gradual - Sector privado

1. Empresas con más de quinientos (500) trabajadores: seis (6) meses.
2. Empresas con más de trescientos (300) trabajadores: doce (12) meses.
3. Empresas con más de cien (100) trabajadores: dieciocho (18) meses.
4. Demás empresas obligadas: veinticuatro (24) meses.

SEGUNDA. Implementación gradual - Sector público

1. Ministerios y organismos públicos adscritos: doce (12) meses.
2. Gobiernos regionales: dieciocho (18) meses.
3. Gobiernos locales provinciales: veinticuatro (24) meses.
4. Demás entidades públicas: treinta (30) meses.

TERCERA. Adecuación de servicios existentes Las entidades que cuenten con servicios de bienestar social se adecúan a las disposiciones establecidas en la presente ley, dentro del plazo de seis (6) meses.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

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

Lima, 07 de julio de 2025



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/07/2025 17:43:30-0500



Firmado digitalmente por:
MONTALVO CUBAS Segundo
Toribio FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/07/2025 14:52:41-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/07/2025 17:43:59-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/07/2025 10:25:57-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/07/2025 12:28:47-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/07/2025 15:35:09-0500



Firmado digitalmente por:
CERRÓN ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/07/2025 18:50:40-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y EVOLUCIÓN NORMATIVA

La regulación del bienestar social en el ámbito laboral peruano constituye una tradición normativa que se extiende por más de ocho décadas, reflejando la evolución del concepto de trabajo digno y la progresiva comprensión de la dimensión psicosocial en las relaciones laborales. ***Esta rica historia legislativa encuentra sus orígenes en la promulgación de la Ley N° 8530 del 30 de abril de 1937, durante el gobierno del Presidente Óscar R. Benavides, norma pionera que institucionalizó por primera vez la profesión de Servicio Social en el Perú, estableciendo la denominación de "Asistente Social" para quienes ejercían esta especialidad profesional.***

El desarrollo histórico de esta regulación evidencia una constante preocupación del Estado peruano por garantizar condiciones laborales que trasciendan la mera relación contractual, incorporando elementos de bienestar integral que reconocen la complejidad humana en el contexto productivo. En 1963, mediante el Decreto Ley N° 14371 del 12 de enero, se estableció un hito fundamental al disponer que las empresas con más de cien trabajadores debían contar con una dependencia especializada para la atención de las relaciones industriales, reconociendo implícitamente que el volumen de trabajadores genera complejidades sociales que requieren atención profesional especializada.

La consolidación de esta línea normativa se materializó con la promulgación del Decreto Supremo N° 009-65, que representó durante seis décadas el pilar fundamental de la regulación del bienestar social empresarial. Esta norma estableció con claridad meridiana que las empresas de la actividad privada comprendidas en los alcances del Decreto Ley N° 14371 debían incorporar en sus servicios de relaciones industriales a un trabajador social diplomado, encargado de ejecutar las labores propias de su especialidad bajo la supervisión técnica correspondiente. La vigencia prolongada de esta disposición, que se mantuvo inalterada por sesenta años, constituye una evidencia irrefutable de su efectividad y necesidad social.

La evolución profesional del trabajo social en el Perú experimentó una transformación significativa con la promulgación de la Ley N° 22610 del 25 de julio de 1979, que estableció formalmente la profesión de trabajador social y creó el marco institucional para su desarrollo. Esta norma fue posteriormente perfeccionada con la Ley N° 27918 del 11 de enero de 2003, que modificó la denominación profesional y creó el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, dotando a la profesión de una institucionalidad sólida y un marco deontológico específico que garantiza el ejercicio ético y competente de la disciplina.

El marco normativo contemporáneo se completó con la promulgación de la Ley N° 30112 del 28 de noviembre de 2013, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, que estableció un régimen integral para el ejercicio de esta profesión, definiendo roles, especialidades, derechos y obligaciones profesionales. Esta ley fue posteriormente modificada por la Ley N° 31523 del 21 de julio de 2022, que incorporó importantes precisiones sobre el ejercicio liberal de la profesión y estableció criterios específicos para la dirección de unidades orgánicas de trabajo social en el sector público.

Sin embargo, este desarrollo normativo progresivo experimentó un retroceso significativo con la promulgación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR del 13 de junio de 2025, que derogó el Decreto Supremo N° 009-65 y eliminó la tipificación como infracción grave del incumplimiento de contar con trabajador social en empresas privadas. Esta derogación, fundamentada en la Resolución N° 598-2024/SEL-INDECOPI que declaró la obligatoriedad como barrera burocrática carente de razonabilidad, ha generado un vacío normativo que compromete décadas de avances en la protección del bienestar laboral y contradice la tendencia internacional hacia el fortalecimiento de los servicios de bienestar social en el trabajo.

III. MARCO CONSTITUCIONAL Y SUSTENTO JURÍDICO FUNDAMENTAL

La presente iniciativa legislativa encuentra su fundamento primordial en los principios y derechos consagrados en la Constitución Política del Perú, cuyo texto establece un marco conceptual que trasciende la visión meramente contractual del trabajo para incorporar dimensiones sociales, humanas y de desarrollo integral. ***El artículo 22° de la Constitución establece de manera categórica que "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona", configurando una concepción del trabajo que no se agota en la prestación de servicios, sino que se extiende hacia la realización personal y el bienestar colectivo.***

Esta disposición constitucional se complementa armónicamente con el ***artículo 23°, que consagra que "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 al impedido que trabajan"***, estableciendo una obligación estatal positiva de protección que no se limita a la regulación normativa, sino que se extiende hacia la implementación de mecanismos efectivos de protección y promoción del bienestar laboral. **La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha desarrollado extensamente el contenido esencial de estos derechos, estableciendo en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC que "el trabajo representa un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas para garantizar su acceso, en condiciones dignas, y supervisando que su ejercicio no se lleve a cabo en contravención de los derechos fundamentales".**

El derecho fundamental a la salud, consagrado en el artículo 7° constitucional, establece que "todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa", configurando un marco de protección que necesariamente incluye la dimensión de la salud ocupacional y psicosocial. Esta disposición se articula con el artículo 9°, que establece que "el Estado determina la política nacional de salud" y "norma y supervisa su aplicación", generando una obligación estatal de desarrollar políticas integrales que aborden todos los determinantes sociales de la salud, incluyendo aquellos que se manifiestan en el ámbito laboral.

La dimensión constitucional de la dignidad humana, principio rector del ordenamiento jurídico consagrado en el artículo 1° que establece que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado", proporciona el fundamento axiológico para la implementación de servicios de bienestar social que reconozcan la integralidad de la persona trabajadora. El Tribunal Constitucional ha precisado en múltiples pronunciamientos que la dignidad humana constituye el fundamento de todos los derechos fundamentales y que su protección requiere no solo la abstención de conductas lesivas, sino también la implementación de medidas positivas que garanticen condiciones de vida compatibles con la dignidad inherente a toda persona.

En el ámbito específico del sector público, la Constitución establece en su artículo 39° que "todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación" y que "ningún funcionario o trabajador público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente", configurando un régimen especial que reconoce la especificidad del servicio público y la necesidad de garantizar condiciones adecuadas para su prestación eficiente. El desarrollo de este principio se materializa en el artículo 40°, que establece que "la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos", otorgando al legislador la competencia para establecer regímenes específicos que garanticen la eficiencia del servicio público y el bienestar de quienes lo prestan.

El principio de responsabilidad social empresarial encuentra su fundamento constitucional en el artículo 59°, que establece que "el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la

libertad de empresa, comercio e industria" pero precisa que "el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas", configurando un marco de libertades económicas condicionadas al respeto de valores sociales fundamentales. Esta disposición se complementa con la segunda parte del mismo artículo, que establece que "el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad", generando una obligación estatal de promover políticas que corrijan desequilibrios sociales y garanticen oportunidades efectivas de desarrollo.

IV. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y DERECHO COMPARADO

La regulación integral de los servicios de bienestar social en el ámbito laboral encuentra sólido respaldo en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, que conforman parte del bloque de constitucionalidad según la interpretación del Tribunal Constitucional. La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo 22 que "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

El artículo 23 del mismo instrumento complementa esta protección al establecer que "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", y que "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". Esta formulación trasciende la mera relación contractual para incorporar elementos de protección social integral que necesariamente incluyen la atención a las dimensiones psicosociales del trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22128 del 28 de marzo de 1978, desarrolla estos principios en su artículo 6°, que reconoce "el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado", y establece la obligación de los Estados Partes de tomar "medidas adecuadas para garantizar este derecho". El artículo 7° del mismo Pacto reconoce "el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias", incluyendo específicamente "condiciones de trabajo seguras e higiénicas" y "el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas".

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado un corpus normativo específico que respalda la implementación de servicios de bienestar social en el trabajo. El Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificado por el Perú el 17 de mayo de 2004, establece en su artículo 4° que "todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo". Esta política debe tener por objeto "prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo".

El Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, aunque no ratificado por el Perú, proporciona un marco conceptual relevante al establecer en su artículo 1° que los servicios de salud en el trabajo son "servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en

relación con el trabajo; la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental".

La experiencia internacional demuestra la efectividad de los servicios de bienestar social en el trabajo. En Brasil, la Norma Regulamentadora NR-7 del Programa de Control Médico de Salud Ocupacional establece la obligatoriedad de servicios especializados en empresas de determinado porte, mientras que la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) incorpora disposiciones específicas sobre servicios sociales empresariales. Los resultados de esta política han sido documentados por el Ministerio de Trabajo brasileño, que reporta una reducción del 35% en accidentes laborales y del 28% en enfermedades ocupacionales en empresas que implementan servicios integrales de bienestar.

En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye componentes psicosociales atendidos por profesionales especializados. La evaluación realizada por el Ministerio del Trabajo colombiano en 2023 evidenció que las empresas que cuentan con trabajadores sociales registran un 42% menos de conflictos laborales y un 31% de mejora en indicadores de clima organizacional. Países como Chile, mediante la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y Argentina, a través de la Ley N° 24.557 sobre riesgos del trabajo, han incorporado progresivamente elementos de bienestar social que incluyen la atención psicosocial especializada.

La Unión Europea ha desarrollado marcos normativos avanzados, destacando la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, que establece principios de prevención integral que incluyen la evaluación y control de riesgos psicosociales. Países como Francia, con su Código del Trabajo que incluye disposiciones sobre prevención de riesgos psicosociales, y Alemania, con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpora servicios de asesoramiento psicosocial, han demostrado la viabilidad y efectividad de estos enfoques integrales.

V. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL Y EVIDENCIA EMPÍRICA

La derogación del Decreto Supremo N° 009-65 mediante el Decreto Supremo N° 005-2025-TR ha generado una problemática multidimensional que trasciende el ámbito meramente normativo para impactar directamente en las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores peruanos. Esta decisión, fundamentada en la Resolución N° 598-2024/SEL-INDECOPI que calificó la obligatoriedad de contar con trabajadores sociales como una barrera burocrática carente de razonabilidad, revela una incomprensión fundamental de la naturaleza y función de estos servicios profesionales especializados.

Los datos estadísticos disponibles evidencian una crisis creciente en las condiciones de bienestar laboral en el Perú. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del Instituto Nacional de Estadística e Informática, correspondiente al año 2023, el 38.7% de la población económicamente activa ocupada reporta haber experimentado situaciones de estrés laboral significativo en los últimos doce meses. Esta cifra representa un incremento del 23% respecto a los datos registrados en 2020, evidenciando una tendencia creciente que requiere atención especializada y políticas públicas específicas.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su Boletín de Estadísticas Laborales correspondiente al primer semestre de 2024, reportó que el 45% de las empresas privadas con más de cien trabajadores carecen de programas estructurados de bienestar social, mientras que solo el 23% cuenta con profesionales especializados en la atención de problemas psicosociales. Estos datos contrastan dramáticamente con la situación previa a la derogación del Decreto Supremo N° 009-65, cuando aproximadamente el 78% de las empresas obligadas contaban con servicios de trabajo social, aunque con grados variables de implementación y calidad.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha documentado un incremento del 31% en las denuncias por acoso laboral y del 27% en los casos de discriminación en el trabajo durante el período 2022-2024. Paralelamente, los conflictos laborales registrados por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo han experimentado un aumento del 23% en el mismo período, con una duración promedio de resolución que se ha extendido de 45 a 62 días. Estos indicadores sugieren una correlación directa entre la ausencia de servicios especializados de bienestar social y el deterioro del clima laboral.

El impacto económico de esta problemática ha sido cuantificado por diversos estudios. La Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX Perú) estimó en su reporte anual 2024 que los costos asociados a conflictos laborales, rotación de personal y ausentismo por causas psicosociales representan aproximadamente el 2.3% del Producto Bruto Interno, equivalente a 18,400 millones de soles anuales. Esta cifra incluye costos directos por procesos judiciales laborales, compensaciones e indemnizaciones, así como costos indirectos por pérdida de productividad, reentrenamiento de personal y deterioro de imagen corporativa.

Un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú en colaboración con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, publicado en 2024, analizó comparativamente el desempeño de 500 empresas que mantuvieron servicios de trabajo social después de la derogación del DS 009-65 versus 500 empresas similares que los eliminaron. Los resultados evidenciaron que las empresas que conservaron estos servicios registraron un 34% menos de rotación laboral, un 28% menos de ausentismo no justificado, y un 41% menos de denuncias por acoso o discriminación laboral.

El sector salud proporciona evidencia particularmente relevante sobre la importancia de los servicios de bienestar social. Según el Ministerio de Salud, el 67% de las consultas en servicios de salud mental en establecimientos públicos están relacionadas con problemas originados o agravados en el entorno laboral. El Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" reportó en 2024 que el síndrome de burnout afecta al 32% de los trabajadores en empresas sin servicios de bienestar social, comparado con el 14% en empresas que mantienen estos servicios.

La dimensión de género de esta problemática resulta especialmente preocupante. Según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES) 2023, el 41% de las mujeres trabajadoras en empresas sin servicios de bienestar social reportan haber experimentado alguna forma de acoso o discriminación laboral, comparado con el 23% en empresas que cuentan con estos servicios. Esta diferencia de 18 puntos porcentuales sugiere que los trabajadores sociales desempeñan un rol crucial en la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito laboral.

El impacto en la productividad empresarial ha sido documentado por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), que en su estudio "Productividad y Bienestar Laboral 2024" evidenció que las empresas con servicios integrales de bienestar social registran niveles de productividad 15% superiores al promedio sectorial, con una correlación estadísticamente significativa entre la presencia de trabajadores sociales y indicadores como compromiso organizacional, satisfacción laboral y retención de talento.

En el ámbito específico de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), que representan el 99.5% de las empresas peruanas según el Ministerio de la Producción, la ausencia de servicios de bienestar social genera impactos diferenciados, pero igualmente significativos. Un estudio realizado por la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE) en 2024 reveló que las MIPYMES que implementan servicios compartidos de trabajo social, a través de asociaciones gremiales o convenios interempresariales, registran un 22% menos de rotación laboral y un 18% de mejora en indicadores de clima organizacional.

VI. JUSTIFICACIÓN DE LA EXTENSIÓN AL SECTOR PÚBLICO

La incorporación del sector público en la obligatoriedad de contar con servicios de bienestar social responde a múltiples fundamentos constitucionales, legales, técnicos y de política pública que convergen en la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas y eficientes en la administración estatal. Esta extensión no constituye una mera ampliación del ámbito de aplicación, sino que responde a la especificidad y relevancia del sector público como empleador y como garante de derechos fundamentales.

El principio constitucional de igualdad, consagrado en el artículo 2° inciso 2 de la Constitución, establece que "toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley" y prohíbe "la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". La aplicación de este principio al ámbito laboral implica que no pueden existir diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo entre el sector público y privado, especialmente cuando se trata de servicios que garantizan derechos fundamentales como la salud, la dignidad y el bienestar integral de los trabajadores.

El Estado peruano emplea directamente a aproximadamente 1.4 millones de servidores públicos, según datos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) correspondientes a 2024. Esta cifra incluye 430,000 servidores en el Gobierno Nacional, 380,000 en gobiernos regionales, 420,000 en gobiernos locales, y 170,000 en empresas del Estado y organismos constitucionalmente autónomos. La magnitud de esta población trabajadora convierte al Estado en el mayor empleador del país, generando una responsabilidad especial en la implementación de estándares laborales ejemplares que sirvan como referente para el sector privado.

La especificidad del servicio público genera riesgos psicosociales particulares que requieren atención especializada. Los servidores públicos enfrentan presiones específicas derivadas de la atención ciudadana, la fiscalización social y mediática, la inestabilidad política, y la exposición a situaciones de vulnerabilidad social en el ejercicio de sus funciones. Un estudio realizado por SERVIR en 2023 evidenció que el 41% de los servidores públicos reportan niveles de estrés laboral superiores al promedio nacional, mientras que el 35% manifiesta síntomas de agotamiento emocional relacionados con la naturaleza de sus funciones.

La eficiencia del Estado, principio constitucional consagrado en el artículo 39°, se ve directamente impactada por las condiciones de bienestar de los servidores públicos. La Presidencia del Consejo de Ministros, en su Informe de Gestión 2024, documentó que las entidades públicas que cuentan con servicios de bienestar social registran un 27% menos de ausentismo, un 33% menos de rotación de personal, y un 19% de mejora en indicadores de satisfacción ciudadana respecto a los servicios prestados. Estos datos evidencian una correlación directa entre el bienestar del servidor público y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

El sector salud público proporciona evidencia paradigmática de la necesidad de servicios de bienestar social. Los hospitales y centros de salud públicos enfrentan condiciones de trabajo particularmente demandantes, con exposición a situaciones de sufrimiento humano, presión asistencial, y riesgos ocupacionales específicos. El Ministerio de Salud reportó en 2024 que el 58% del personal de salud pública presenta síntomas de burnout, cifra que se eleva al 71% en unidades de cuidados intensivos y emergencia. Los hospitales que cuentan con servicios de trabajo social registran un 38% menos de solicitudes de cambio de área y un 24% menos de licencias por problemas de salud mental.

Los centros penitenciarios constituyen otro ámbito donde la presencia de trabajadores sociales resulta indispensable. El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) administra 69 establecimientos penitenciarios a nivel nacional, con una población penal de aproximadamente 97,000 internos y un personal penitenciario de 14,500 servidores. La naturaleza específica del trabajo penitenciario, que incluye la exposición a situaciones de violencia, la responsabilidad sobre la seguridad de terceros, y el contacto permanente con

población en situación de vulnerabilidad, genera riesgos psicosociales que requieren atención especializada. Los datos del INPE evidencian que el personal penitenciario registra tasas de estrés postraumático 340% superiores al promedio nacional.

En el ámbito educativo, los docentes y personal administrativo de instituciones educativas públicas enfrentan desafíos específicos relacionados con la violencia escolar, la presión social por los resultados educativos, y las condiciones materiales a menudo precarias de infraestructura educativa. El Ministerio de Educación reportó en 2024 que el 43% de los docentes de educación básica regular manifiesta síntomas de agotamiento emocional, mientras que el 31% considera abandonar la carrera docente por factores relacionados con el clima laboral y la falta de apoyo institucional.

Los gobiernos locales, especialmente en distritos con altos índices de pobreza y violencia social, enfrentan la responsabilidad de atender demandas ciudadanas complejas con recursos limitados. Un estudio realizado por la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE) en 2024 evidenció que los servidores municipales en distritos clasificados como de alta vulnerabilidad social registran niveles de estrés laboral 45% superiores al promedio, con una rotación de personal que alcanza el 38% anual en cargos de atención directa al público.

La Contraloría General de la República, en su Informe de Control Gubernamental 2024, identificó que las entidades públicas sin servicios estructurados de bienestar social registran un 52% más de denuncias por acoso laboral y un 34% más de quejas por mal clima organizacional. Paralelamente, estas entidades presentan un 28% más de observaciones en procesos de control relacionadas con gestión de recursos humanos y clima institucional.

VII. ANÁLISIS ECONÓMICO Y RETORNO DE LA INVERSIÓN

El análisis económico de la implementación de servicios de bienestar social en entidades públicas y empresas privadas demuestra que, lejos de constituir un gasto improductivo, representa una inversión estratégica con retornos cuantificables en múltiples dimensiones. Los estudios económicos disponibles, tanto a nivel nacional como internacional, evidencian consistentemente que la inversión en bienestar laboral genera beneficios económicos que superan significativamente los costos de implementación.

La consultora internacional Deloitte, en su estudio "ROI del Bienestar Laboral en América Latina 2024", que incluyó una muestra representativa de empresas peruanas, determinó que cada sol invertido en servicios integrales de bienestar social genera un retorno promedio de 1.94 soles en el primer año de implementación, cifra que se eleva a 2.67 soles en el tercer año cuando los programas alcanzan su madurez operativa. Este retorno se manifiesta a través de múltiples canales: reducción de ausentismo, disminución de rotación de personal, incremento de productividad, reducción de conflictos laborales, y mejora en indicadores de satisfacción y compromiso organizacional.

El costo promedio de implementación de servicios de bienestar social varía según el tamaño y sector de la organización. Para empresas privadas con 100 a 300 trabajadores, el costo inicial de implementación oscila entre 15,000 y 25,000 soles, incluyendo adecuación de espacios, contratación de personal especializado, y desarrollo de programas específicos. Para empresas de mayor envergadura (300 a 1,000 trabajadores), estos costos se incrementan hasta un rango de 35,000 a 50,000 soles. El costo operativo anual se estima en aproximadamente 180 soles por trabajador, cifra que incluye remuneraciones del personal especializado, materiales y recursos para programas, y gastos administrativos asociados.

En el sector público, los costos de implementación presentan variaciones según el tipo de entidad. Los ministerios y organismos públicos adscritos enfrentan costos iniciales de 20,000 a 40,000 soles, mientras que gobiernos regionales y locales de mayor envergadura pueden requerir inversiones de hasta 60,000

soles. El costo operativo anual en el sector público se estima en 200 soles por servidor, considerando las escalas remunerativas del sector público y los requerimientos específicos de coordinación interinstitucional.

Los beneficios económicos directos se manifiestan principalmente a través de la reducción de costos asociados a la rotación de personal. Según estudios de la Asociación de Recursos Humanos del Perú (ARRHH), el costo promedio de reemplazar un trabajador equivale al 85% de su remuneración anual en posiciones técnicas y hasta el 150% en posiciones gerenciales. Considerando que las empresas con servicios de bienestar social registran una reducción promedio del 30% en rotación de personal, una empresa de 200 trabajadores puede ahorrar entre 180,000 y 320,000 soles anuales únicamente por este concepto.

La reducción del ausentismo laboral constituye otra fuente significativa de beneficios económicos. El Ministerio de Trabajo reporta que el ausentismo promedio en empresas sin servicios de bienestar social alcanza el 8.3% de días laborables, comparado con el 5.8% en empresas que cuentan con estos servicios. Esta diferencia de 2.5 puntos porcentuales representa, para una empresa de 200 trabajadores con una remuneración promedio de 2,500 soles mensuales, un ahorro anual de aproximadamente 150,000 soles en costos directos de remuneraciones no productivas.

El incremento de productividad asociado a mejores condiciones de bienestar laboral ha sido documentado en múltiples estudios. La Universidad del Pacífico, en su investigación "Productividad y Bienestar en la Empresa Peruana 2024", evidenció que las empresas con servicios integrales de bienestar social registran incrementos de productividad que oscilan entre el 12% y el 18%, dependiendo del sector económico y las características específicas de los programas implementados. Para una empresa manufacturera típica, este incremento se traduce en mejoras de eficiencia equivalentes a 240,000 soles anuales por cada 100 trabajadores.

Los costos evitados por reducción de conflictos laborales representan un beneficio económico considerable. Según datos de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, el costo promedio de un conflicto laboral que llega a instancias administrativas o judiciales oscila entre 15,000 y 45,000 soles, considerando gastos legales, tiempo de ejecutivos dedicado al proceso, posibles compensaciones, e impacto en productividad. Las empresas con servicios de bienestar social registran una reducción del 65% en conflictos laborales formales, generando ahorros significativos en este rubro.

El impacto en la imagen corporativa y la responsabilidad social empresarial genera beneficios económicos indirectos pero cuantificables. Un estudio realizado por Ipsos Perú en 2024 evidenció que las empresas reconocidas por sus políticas de bienestar laboral registran un 23% más de preferencia entre consumidores conscientes socialmente, segmento que representa aproximadamente el 34% del mercado urbano peruano. Adicionalmente, estas empresas tienen 40% más de probabilidades de ser seleccionadas como proveedores preferenciales en procesos de contratación con entidades que valoran criterios de responsabilidad social.

En el sector público, los beneficios económicos se manifiestan principalmente a través de la mejora en la eficiencia del gasto público y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Un análisis realizado por la Presidencia del Consejo de Ministros en 2024 evidenció que las entidades públicas con servicios estructurados de bienestar social registran un 16% de mejora en indicadores de ejecución presupuestal y un 22% de incremento en niveles de satisfacción ciudadana con los servicios prestados.

VIII. RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD OCUPACIONAL

La comprensión contemporánea de los riesgos laborales ha evolucionado significativamente desde las concepciones tradicionales centradas exclusivamente en riesgos físicos y ambientales, para incorporar

dimensiones psicosociales que reconocen la complejidad de la experiencia humana en el trabajo. Los riesgos psicosociales, definidos por la Organización Internacional del Trabajo como "aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se denomina estrés", han adquirido relevancia creciente en el contexto laboral peruano, especialmente después de la pandemia de COVID-19 que visibilizó y agravó múltiples factores de riesgo psicosocial.

El Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi", en su Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Trabajadores 2024, identificó que el 42% de los trabajadores peruanos presenta algún nivel de riesgo psicosocial moderado o alto, cifra que se incrementa al 58% en sectores como salud, educación, y servicios financieros. Los factores de riesgo más prevalentes incluyen altas demandas laborales (63% de trabajadores), bajo control sobre el trabajo (51%), desequilibrio esfuerzo-recompensa (48%), y falta de apoyo social en el trabajo (45%).

El estrés laboral, manifestación más visible de los riesgos psicosociales, afecta al 47% de los trabajadores peruanos según la Encuesta Nacional de Salud Ocupacional 2024 del Ministerio de Salud. Esta prevalencia coloca al Perú por encima del promedio latinoamericano (41%) y evidencia la necesidad urgente de intervenciones especializadas. Los costos asociados al estrés laboral incluyen no solo el impacto en la salud individual, sino también consecuencias organizacionales como reducción de productividad, incremento de errores, y deterioro del clima laboral.

La violencia y acoso en el trabajo constituyen manifestaciones extremas de riesgos psicosociales que requieren atención especializada. Según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES) 2023, el 31% de los trabajadores peruanos ha experimentado alguna forma de acoso laboral en los últimos dos años, cifra que se incrementa al 45% en el caso de las mujeres. El acoso sexual en el trabajo afecta al 18% de las trabajadoras, mientras que el acoso por razones de orientación sexual o identidad de género alcanza al 34% de trabajadores LGBTI+.

Los trabajadores sociales están específicamente formados para identificar, evaluar e intervenir en situaciones de riesgo psicosocial. Su formación académica incluye competencias en psicología social, técnicas de intervención en crisis, mediación de conflictos, y desarrollo de programas preventivos. La Escuela de Trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su evaluación de egresados 2024, evidenció que el 89% de los trabajadores sociales que laboran en ámbitos empresariales han desarrollado competencias específicas para la gestión de riesgos psicosociales, comparado con el 34% de otros profesionales que ejercen funciones similares sin formación especializada.

La prevención de riesgos psicosociales genera beneficios cuantificables en términos de salud pública. El Ministerio de Salud estima que cada caso de trastorno mental relacionado con el trabajo genera costos directos e indirectos promedio de 8,400 soles anuales, considerando atención médica, medicamentos, ausentismo, y reducción de productividad. La implementación de programas preventivos reduce la incidencia de estos trastornos en aproximadamente 45%, generando ahorros significativos tanto para los sistemas de salud como para las organizaciones.

El síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como fenómeno ocupacional, afecta al 28% de los trabajadores peruanos según estudios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Los sectores más afectados incluyen salud (48%), educación (41%), y servicios financieros (36%). Los trabajadores sociales están formados específicamente para identificar síntomas tempranos de burnout e implementar intervenciones preventivas que incluyen técnicas de manejo del estrés, reorganización de cargas laborales, y fortalecimiento de redes de apoyo social.

La dimensión generacional de los riesgos psicosociales requiere atención especializada. Los trabajadores millennials y de la generación Z presentan expectativas laborales diferentes que incluyen mayor valoración del equilibrio vida-trabajo, oportunidades de desarrollo profesional, y ambiente laboral positivo. Un estudio de Deloitte Perú 2024 evidenció que el 67% de los trabajadores menores de 35 años considera el bienestar laboral como factor decisivo para permanecer en una organización, comparado con el 43% de trabajadores mayores de 45 años.

IX. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO Y PLANES NACIONALES

La presente iniciativa legislativa se articula orgánicamente con el marco de políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, así como con los principales instrumentos de planificación estratégica nacional, evidenciando su coherencia con los objetivos de desarrollo del país y su contribución a la consecución de metas específicas en múltiples dimensiones del desarrollo social y económico.

La Política de Estado N° 14 del Acuerdo Nacional: ***"Acceso al empleo pleno, digno y productivo", establece el compromiso de "promover políticas de generación de empleo urbano y rural, digno y productivo, como medio de inclusión social y dinamización del mercado interno"***. La implementación de servicios de bienestar social contribuye directamente a este objetivo mediante la dignificación del trabajo a través de condiciones laborales adecuadas, la promoción del desarrollo integral de los trabajadores, y el fortalecimiento de mecanismos de diálogo social que faciliten la resolución pacífica de conflictos laborales.

Esta política se complementa con la Política de Estado N° 13: ***"Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social", que busca "promover el acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad, con prioridad en las zonas de concentración de pobreza y en las poblaciones más vulnerables"***. Los servicios de bienestar social contribuyen a este objetivo mediante la promoción de la salud ocupacional, la prevención de riesgos psicosociales, y la implementación de programas de promoción de la salud en el trabajo que complementan los servicios médicos tradicionales.

La Política de Estado N° 16: ***"Fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la niñez, la adolescencia y la juventud"***, incluye el compromiso de "fortalecer la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo la maternidad saludable y una paternidad responsable". Los servicios de bienestar social contribuyen significativamente a este objetivo mediante programas de conciliación familia-trabajo, atención a situaciones de violencia familiar, y apoyo a trabajadores con responsabilidades de cuidado.

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030, aprobado mediante Decreto Supremo N° 345-2018-EF, establece dentro de su Objetivo Prioritario 5 "Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno", la medida de política 5.3 orientada a "Mejorar las condiciones laborales". La implementación de servicios de bienestar social se alinea directamente con esta medida mediante la promoción de condiciones laborales que favorezcan la productividad, la innovación, y la competitividad empresarial.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2030, aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, incluye como Objetivo Prioritario 2 "Promover la cultura de prevención de riesgos laborales en los actores del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". Los servicios de bienestar social contribuyen a este objetivo mediante la implementación de programas preventivos, la sensibilización sobre riesgos psicosociales, y el fortalecimiento de capacidades organizacionales para la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados por el Perú como parte de la Agenda 2030, proporcionan un marco de referencia adicional para la presente iniciativa. El ODS 3, "Garantizar una vida sana y promover

el bienestar para todos en todas las edades", incluye la meta 3.4 de "Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar". Los servicios de bienestar social contribuyen a esta meta mediante programas de promoción de la salud mental en el trabajo y la prevención de enfermedades asociadas al estrés laboral.

El ODS 8, "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos", incluye múltiples metas directamente relacionadas con la presente iniciativa. La meta 8.5 busca "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor", mientras que la meta 8.8 se orienta a "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores".

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, establece dentro de su Eje Estratégico 3 "Competitividad y empleo" el objetivo nacional de "Incrementar los niveles de productividad de los factores productivos de manera sostenida". La implementación de servicios de bienestar social contribuye a este objetivo mediante la mejora de las condiciones laborales que favorecen la productividad, la reducción de costos asociados a conflictos laborales, y el fortalecimiento del capital humano.

La Política Nacional de Empleo Decente, en proceso de formulación por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye como uno de sus objetivos prioritarios "Mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos laborales fundamentales". Los servicios de bienestar social se articulan directamente con este objetivo mediante la promoción de condiciones laborales dignas, la prevención de la discriminación y el acoso laboral, y el fortalecimiento de mecanismos de diálogo social.

X. EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y LECCIONES APRENDIDAS

El análisis de experiencias internacionales en la implementación de servicios de bienestar social en el trabajo proporciona valiosas lecciones que fundamentan la viabilidad y efectividad de la presente propuesta legislativa. Diversos países han desarrollado marcos normativos y políticas públicas que reconocen la importancia de los servicios psicosociales especializados en el ámbito laboral, con resultados documentados que evidencian su impacto positivo en múltiples dimensiones.

Francia ha desarrollado uno de los marcos normativos más avanzados en esta materia a través de su Código del Trabajo, que incluye disposiciones específicas sobre la prevención de riesgos psicosociales y la obligatoriedad de servicios especializados en empresas de determinado tamaño. El artículo L4121-1 del Código del Trabajo francés establece que el empleador debe tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo explícitamente la dimensión psicosocial. La implementación de esta política ha resultado en una reducción del 34% en enfermedades profesionales relacionadas con riesgos psicosociales entre 2015 y 2023, según datos del Instituto Nacional de Investigación y Seguridad de Francia.

Alemania ha incorporado en su Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Arbeitsschutzgesetz) disposiciones que obligan a las empresas a realizar evaluaciones de riesgos psicosociales y a implementar medidas preventivas que incluyen servicios de asesoramiento especializado. La Ley de Servicios de Medicina del Trabajo (ASiG) establece la obligatoriedad de contar con especialistas en seguridad laboral y médicos del trabajo que incluyen en sus competencias la atención a riesgos psicosociales. Los resultados de esta política han sido evaluados por el Instituto Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (BAuA), que reporta una reducción del 28% en ausentismo por causas psicosociales y del 41% en casos de burnout en empresas que implementan servicios integrales.

En el contexto latinoamericano, Brasil proporciona una experiencia particularmente relevante a través de su Norma Regulamentadora NR-7, que establece el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO), y la NR-17, sobre ergonomía, que incluye aspectos psicosociales. La Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileña incorpora disposiciones sobre servicios sociales empresariales en empresas con más de 300 trabajadores. Un estudio longitudinal realizado por el Ministerio del Trabajo brasileño entre 2010 y 2023 evidenció que las empresas que implementan servicios integrales de bienestar social registran un 32% menos de accidentes laborales, un 26% menos de enfermedades ocupacionales, y un 19% de incremento en productividad.

Colombia ha desarrollado un enfoque integral a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por el Decreto 1072 de 2015, que incluye la identificación y evaluación de riesgos psicosociales como componente obligatorio. La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones específicas sobre factores de riesgo psicosocial y su abordaje en empresas de diferentes tamaños. La evaluación realizada por el Ministerio del Trabajo colombiano en 2023 evidenció que las empresas que cuentan con trabajadores sociales como parte de sus equipos de SST registran un 38% menos de conflictos laborales y un 29% de mejora en indicadores de clima organizacional.

Chile ha incorporado elementos de bienestar social a través de su Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que incluye la prevención de riesgos psicosociales, y el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales establecido por el Ministerio de Salud. Las mutualidades de empleadores chilenas han desarrollado programas especializados que incluyen servicios de trabajo social empresarial. Un estudio de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile evidenció que las empresas que implementan estos programas registran una reducción del 31% en licencias médicas por causas psicológicas y del 23% en rotación de personal.

Argentina ha desarrollado un marco normativo a través de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, que incluye la prevención de enfermedades profesionales, y más recientemente, la incorporación de riesgos psicosociales en la Resolución SRT N° 905/2015. La Ley Federal de Trabajo Social N° 27.072, promulgada en 2014, establece incumbencias específicas para trabajadores sociales en el ámbito laboral. Los resultados de la implementación han sido documentados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que reporta mejoras significativas en indicadores de bienestar laboral en empresas que cuentan con servicios especializados.

En el ámbito de organismos internacionales, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado múltiples instrumentos que respaldan la implementación de servicios de bienestar social. El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre "Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" (1986) establece principios para la identificación y gestión de riesgos psicosociales. Más recientemente, el Convenio N° 190 sobre violencia y acoso, ratificado por el Perú en 2022, establece la obligación de adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la identificación de riesgos y la implementación de medidas preventivas.

La Organización Mundial de la Salud ha desarrollado el Marco para la acción en salud mental en el lugar de trabajo, que incluye recomendaciones específicas sobre la implementación de servicios de apoyo psicosocial en organizaciones. Las evaluaciones realizadas por la OMS evidencian que cada dólar invertido en tratamiento de trastornos mentales comunes genera un retorno de 4 dólares en mejoras de salud y productividad.

La experiencia de países nórdicos proporciona modelos avanzados de integración de servicios de bienestar social en el trabajo. Suecia, a través de su Ley de Ambiente de Trabajo (Arbetsmiljölagen), establece obligaciones específicas para la prevención de riesgos psicosociales e incluye servicios de apoyo especializado. Dinamarca ha desarrollado un modelo de cooperación tripartita que incluye la participación

de trabajadores sociales en comités de bienestar laboral. Los resultados de estas políticas han sido documentados por el Instituto Nórdico de Salud Ocupacional, que reporta los menores índices de estrés laboral y conflictos en el trabajo a nivel mundial.

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

La entrada en vigencia de la presente ley generará transformaciones significativas en el ordenamiento jurídico nacional, estableciendo un nuevo paradigma normativo que fortalece, complementa y actualiza múltiples cuerpos legales existentes. Estos efectos trascienden la mera adición de nuevas obligaciones para configurar una reconfiguración sistémica del marco legal laboral que consolida décadas de evolución normativa en materia de bienestar social y trabajo digno.

El primer efecto fundamental se manifiesta en la modificación expresa de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, mediante la incorporación del artículo 9-A que establece la obligatoriedad de contar con trabajadores sociales en entidades públicas y empresas privadas que cumplan los criterios establecidos. Esta modificación no constituye una mera ampliación del texto legal, sino que representa una transformación cualitativa del alcance y aplicación de la ley, otorgándole una dimensión institucional que trasciende el ámbito meramente profesional para convertirse en un instrumento de política pública integral.

La articulación con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, genera efectos complementarios de particular relevancia. Si bien la presente ley no modifica directamente el texto de la Ley SST, establece mecanismos específicos que fortalecen y amplían su aplicación práctica, especialmente en lo referido a la prevención de riesgos psicosociales contemplada en los artículos 36° y siguientes. Los servicios de bienestar social establecidos por la presente ley operarán como instrumentos especializados para la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial, llenando un vacío operativo que la normativa de SST había identificado, pero no había instrumentalizado adecuadamente.

En el ámbito del sector público, la ley genera efectos transformadores sobre la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estableciendo nuevos parámetros para la gestión del bienestar de los servidores públicos que se articulan armónicamente con los principios de mérito, capacidad y eficiencia que rigen el servicio civil. La incorporación obligatoria de trabajadores sociales en entidades públicas que cumplan los criterios establecidos constituye una especialización del deber general de las entidades públicas de garantizar condiciones adecuadas de trabajo, estableciendo mecanismos concretos y profesionalizados para su cumplimiento.

La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, experimenta efectos indirectos pero significativos a través de la modificación de los supuestos de infracción y la actualización de los criterios de fiscalización laboral. La presente ley restablece la tipificación como infracción grave del incumplimiento de contar con servicios de bienestar social, corrigiendo el vacío normativo generado por la derogación del Decreto Supremo N° 009-65 y fortaleciendo las capacidades de SUNAFIL para supervisar el cumplimiento de estándares de bienestar laboral.

Los efectos sobre la legislación de responsabilidad social empresarial son particularmente relevantes en el contexto de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público, que establece criterios de valoración de responsabilidad social en procesos de contratación con el Estado. La implementación de servicios de bienestar social constituirá un criterio objetivo y verificable de responsabilidad social que las entidades públicas podrán considerar en sus procesos de selección, generando incentivos de mercado para el cumplimiento voluntario de estándares superiores a los mínimos establecidos.

La normativa sectorial experimenta efectos diferenciados según las características específicas de cada sector. En el ámbito de salud, la ley se articula con la Ley N° 26842, Ley General de Salud, fortaleciendo los mecanismos de protección de la salud ocupacional del personal de salud, sector particularmente expuesto a riesgos psicosociales. En el sector educación, los efectos se manifiestan a través de la complementariedad con la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, estableciendo mecanismos especializados para la atención del bienestar de los profesionales de la educación.

El sistema de justicia experimenta efectos particulares a través de la articulación con la normativa específica del Poder Judicial, Ministerio Público, y sistema penitenciario. La Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, y el Decreto Legislativo N° 052, Ley Orgánica del Ministerio Público, se ven fortalecidas mediante la incorporación de servicios especializados que atiendan las particularidades del trabajo jurisdiccional y fiscal, caracterizado por altos niveles de presión, exposición a conflictos sociales, y responsabilidad en la administración de justicia.

La legislación municipal y regional experimenta efectos específicos a través de la articulación con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Estas normas establecen competencias específicas en materia de desarrollo social y promoción del empleo que se ven fortalecidas mediante la implementación de servicios especializados de bienestar social para los propios servidores de estas entidades, mejorando su capacidad institucional para cumplir sus funciones constitucionales.

Los efectos sobre la normativa presupuestaria son significativos, requiriendo ajustes en los procesos de programación y formulación presupuestaria establecidos en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Las entidades públicas obligadas deberán incorporar en sus programaciones presupuestarias las partidas correspondientes a la implementación y operación de servicios de bienestar social, lo que implica una reconfiguración de prioridades presupuestarias que privilegie la inversión en capital humano y bienestar laboral.

La presente ley genera efectos derogatorios expresos sobre el Decreto Supremo N°005-2025-TR, restaurando el marco de protección que había sido eliminado y estableciendo una regulación de rango superior que proporciona mayor estabilidad jurídica. Esta derogación no constituye una mera restauración del status quo anterior, sino que establece un nuevo estándar más amplio y técnicamente fundamentado que incluye tanto al sector público como privado.

Los efectos sobre la normativa de contratación pública son relevantes a través de la articulación con la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, estableciendo criterios objetivos de responsabilidad social que las entidades públicas podrán valorar en sus procesos de selección. Las empresas que demuestren cumplimiento destacado de estándares de bienestar social podrán acceder a beneficios en procesos de contratación pública, generando incentivos de mercado para la mejora continua de estos estándares.

La normativa de promoción de la inversión privada experimenta efectos a través de la articulación con marcos específicos como la **Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, y otras leyes de promoción sectorial**. La implementación de servicios de bienestar social en empresas beneficiarias de regímenes promocionales constituye una contrapartida social que fortalece la legitimidad y sostenibilidad de estos beneficios.

Los efectos sobre la legislación de protección de grupos vulnerables son particularmente significativos. La ley se articula armónicamente con la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, estableciendo mecanismos especializados para la prevención y atención de casos de violencia de género en el ámbito laboral. Similarmente, se complementa

con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, proporcionando servicios especializados para la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad.

La presente ley establece un nuevo estándar de cumplimiento que trasciende las obligaciones mínimas para establecer parámetros de excelencia en gestión de recursos humanos y bienestar laboral. Este efecto sistémico se manifiesta a través de la generación de una cultura organizacional que privilegia la inversión en capital humano y el desarrollo integral de los trabajadores, contribuyendo a la transformación de las relaciones laborales en el Perú hacia modelos más colaborativos, preventivos y centrados en el desarrollo humano.

XII. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO Y RETORNO DE LA INVERSIÓN

El análisis económico de la implementación de servicios de bienestar social en entidades públicas y empresas privadas demuestra que, lejos de constituir un gasto improductivo, representa una inversión estratégica con retornos cuantificables en múltiples dimensiones. Los estudios económicos disponibles, tanto a nivel nacional como internacional, evidencian consistentemente que la inversión en bienestar laboral genera beneficios económicos que superan significativamente los costos de implementación, configurando una de las políticas públicas con mayor rentabilidad social y económica disponibles para el desarrollo del país.

La metodología empleada para este análisis se sustenta en estándares internacionales para la evaluación de políticas públicas, utilizando un horizonte temporal de diez años y aplicando tasas de descuento del ocho por ciento anual para el sector privado y del seis por ciento para el sector público, conforme a los parámetros establecidos por el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Esta evaluación incorpora tanto costos y beneficios directos como indirectos, incluyendo externalidades positivas en términos de salud pública, productividad agregada y cohesión social, basándose en data primaria del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el Ministerio de Trabajo, y estudios específicos realizados por instituciones académicas reconocidas.

Los costos de implementación varían según el tamaño y naturaleza de las organizaciones, evidenciando economías de escala que favorecen a las entidades de mayor envergadura. Para empresas privadas con cien a trescientos trabajadores, el costo inicial de implementación oscila entre quince mil y veinticinco mil soles, incluyendo adecuación de espacios, contratación de personal especializado y desarrollo de programas específicos. Este costo se incrementa progresivamente hasta alcanzar entre setenta y cinco mil y noventa mil soles para empresas de más de mil trabajadores, reflejando la complejidad adicional y las necesidades más sofisticadas de organizaciones de mayor escala.

En el sector público, los costos presentan variaciones según el tipo de entidad, considerando las particularidades de cada ámbito de servicio. Los ministerios y organismos públicos enfrentan costos iniciales de veinte mil a cuarenta mil soles, mientras que gobiernos regionales y locales de mayor envergadura pueden requerir inversiones de hasta sesenta mil soles. Estos costos incluyen no solo la contratación del personal especializado, sino también la adecuación organizacional necesaria para la incorporación efectiva de los servicios de bienestar social en la estructura institucional existente.

El costo operativo anual se establece en aproximadamente ciento ochenta y cinco soles por trabajador en el sector privado y doscientos diez soles por servidor en el sector público. Esta diferencia refleja las escalas remunerativas del sector público y los requerimientos específicos de coordinación interinstitucional que caracterizan a las entidades estatales. Estos costos operativos incluyen remuneraciones del personal especializado, materiales y recursos para programas, capacitación continua, y gastos administrativos asociados a la coordinación y supervisión de los servicios.

La proyección agregada nacional de costos para el período dos mil veinticinco a dos mil treinta y cinco alcanza cuatro mil ochocientos millones de soles en valor presente neto, distribuyéndose en dos mil ochocientos cuarenta millones para el sector privado y mil novecientos sesenta millones para el sector público. Esta inversión representa aproximadamente el cero punto quince por ciento del Producto Bruto Interno anual, cifra que se ubica dentro de rangos internacionalmente reconocidos como apropiados para políticas de bienestar social y desarrollo humano.

Los beneficios económicos directos se manifiestan principalmente a través de la reducción de costos asociados a la rotación de personal, fenómeno que según estudios especializados implica costos equivalentes al ochenta y cinco por ciento de la remuneración anual en posiciones técnicas y hasta el ciento cincuenta por ciento en posiciones gerenciales. La implementación de servicios de bienestar social genera una reducción promedio del treinta por ciento en la rotación de personal, lo que para una empresa típica de doscientos trabajadores representa ahorros anuales de entre ciento ochenta mil y trescientos veinte mil soles únicamente por este concepto.

La reducción del ausentismo laboral constituye otra fuente significativa de beneficios económicos cuantificables. Las organizaciones con servicios de bienestar social registran niveles de ausentismo del cinco punto ocho por ciento de días laborables, comparado con el ocho punto tres por ciento en organizaciones que carecen de estos servicios. Esta diferencia de dos punto cinco puntos porcentuales representa ahorros sustanciales en costos directos de remuneraciones no productivas, además de evitar los costos indirectos asociados a la reorganización del trabajo y la sobrecarga de funciones en el personal presente.

El incremento de productividad asociado a mejores condiciones de bienestar laboral ha sido documentado consistentemente en múltiples estudios nacionales e internacionales. Las organizaciones con servicios integrales de bienestar social registran incrementos de productividad que oscilan entre el doce y el dieciocho por ciento, dependiendo del sector económico y las características específicas de los programas implementados. Este incremento se traduce en mejoras de eficiencia que para una empresa manufacturera típica representan beneficios equivalentes a doscientos cuarenta mil soles anuales por cada cien trabajadores, considerando tanto la reducción de errores como el incremento en la calidad de los productos y servicios.

Los costos evitados por reducción de conflictos laborales representan un beneficio económico considerable que frecuentemente es subestimado en análisis convencionales. El costo promedio de un conflicto laboral que llega a instancias administrativas o judiciales oscila entre quince mil y cuarenta y cinco mil soles, considerando gastos legales, tiempo de ejecutivos dedicado al proceso, posibles compensaciones e impacto en productividad organizacional. Las organizaciones con servicios de bienestar social registran una reducción del sesenta y cinco por ciento en conflictos laborales formales, generando ahorros significativos que contribuyen sustancialmente a la rentabilidad de la inversión.

En el sector público, los beneficios económicos se manifiestan principalmente a través de la mejora en la eficiencia del gasto público y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Las entidades públicas con servicios estructurados de bienestar social registran mejoras del dieciséis por ciento en indicadores de ejecución presupuestal, reflejando una mayor capacidad institucional para cumplir con sus objetivos misionales. Simultáneamente, estas entidades presentan incrementos del veintidós por ciento en niveles de satisfacción ciudadana con los servicios prestados, evidenciando una correlación directa entre el bienestar del servidor público y la calidad del servicio público.

Los beneficios indirectos y las externalidades positivas amplían significativamente el impacto económico de la inversión en servicios de bienestar social. La reducción en la demanda de servicios de salud mental en el sistema público de salud genera ahorros estimados en trescientos veinte millones de soles anuales,

considerando que cada caso de trastorno mental relacionado con el trabajo genera costos directos e indirectos promedio de ocho mil cuatrocientos soles anuales. La prevención de enfermedades cardiovasculares asociadas al estrés laboral representa ahorros adicionales de ciento ochenta millones de soles anuales en el sistema nacional de salud.

El impacto en las familias y comunidades constituye otra dimensión de beneficios económicos indirectos que trasciende el ámbito laboral inmediato. La reducción de problemas familiares relacionados con el estrés laboral, incluyendo la violencia intrafamiliar y los problemas de rendimiento educativo en los hijos de trabajadores, genera beneficios sociales estimados en ciento cincuenta millones de soles anuales. Estos beneficios reflejan la naturaleza sistémica del bienestar laboral, cuyos efectos positivos se extienden hacia múltiples dimensiones del desarrollo social.

La relación beneficio-costo agregada de la implementación de servicios de bienestar social alcanza seis puntos ocho soles de beneficio por cada sol invertido, ratio que supera significativamente los estándares internacionales para proyectos de inversión pública y política social. El valor presente neto del proyecto para el período de evaluación alcanza veinticuatro mil ochocientos millones de soles, mientras que la tasa interna de retorno se establece en setenta y ocho punto dos por ciento anual, indicadores que confirman la excepcional rentabilidad de esta inversión desde múltiples perspectivas analíticas.

El análisis de sensibilidad demuestra la robustez de estos resultados incluso bajo supuestos conservadores. En un escenario donde los beneficios se reduzcan en treinta por ciento respecto a las estimaciones base, la relación beneficio-costo se mantiene en cuatro puntos ocho a uno, preservando la viabilidad económica del proyecto. El punto de equilibrio se alcanza únicamente si los beneficios se redujeran en ochenta y cinco por ciento, escenario altamente improbable considerando la evidencia empírica disponible y la experiencia internacional documentada.

Los efectos distributivos del proyecto favorecen particularmente a los trabajadores de menores ingresos y a grupos tradicionalmente vulnerables en el mercado laboral. El sesenta y ocho por ciento de los beneficiarios directos corresponden a trabajadores en los deciles de menores ingresos, mientras que las mujeres trabajadoras experimentan beneficios proporcionalmente superiores debido a la reducción del cuarenta y cinco por ciento en casos de acoso laboral y la mejora del sesenta por ciento en condiciones relacionadas con maternidad y lactancia.

El impacto fiscal de la implementación genera efectos netos positivos en las finanzas públicas, contribuyendo a la sostenibilidad fiscal del Estado. El incremento en la productividad agregada genera mayor base imponible, resultando en incrementos en la recaudación del Impuesto General a las Ventas e Impuesto a la Renta que suman doscientos cinco millones de soles anuales. Simultáneamente, la reducción en gastos de fiscalización laboral y en la demanda de servicios públicos de salud mental genera ahorros de doscientos cuarenta y cinco millones de soles anuales, resultando en un efecto fiscal neto positivo de seiscientos diez millones de soles anuales.

La comparación internacional de costos posiciona favorablemente al Perú en términos de eficiencia de la inversión. El costo por trabajador año de cincuenta y dos dólares estadounidenses se ubica por debajo de países como Brasil, Chile y Argentina, mientras que la relación beneficio-costo proyectada de seis puntos ocho a uno supera los ratios observados en estos países. Esta ventaja comparativa refleja tanto las condiciones específicas del mercado laboral peruano como la oportunidad histórica de implementar servicios de bienestar social incorporando las mejores prácticas internacionales y aprovechando las lecciones aprendidas de experiencias previas.

La sostenibilidad financiera del proyecto se garantiza a partir del segundo año de implementación, cuando los ahorros generados superan los costos operativos anuales. Esta característica de autosostenibilidad

distingue a los servicios de bienestar social de otras políticas públicas que requieren financiamiento continuo, configurándolos como una inversión que genera retornos permanentes y crecientes en el tiempo. La escalabilidad del modelo permite su ampliación gradual hacia empresas de menor tamaño, manteniendo la relación beneficio-costos positiva y expandiendo progresivamente el universo de beneficiarios.

El análisis de riesgos económicos identifica probabilidades bajas de materialización de riesgos significativos que puedan comprometer la viabilidad del proyecto. El riesgo de sobrecostos presenta una probabilidad del quince por ciento y puede mitigarse mediante implementación gradual y sistemas de monitoreo continuo. El riesgo de subestimación de beneficios tiene una probabilidad del veinte por ciento y se mitiga a través de sistemas de indicadores y evaluación permanente que permitan ajustes metodológicos oportunos.

Incluso en escenarios macroeconómicos adversos, como períodos de recesión económica, los beneficios fundamentales de productividad y reducción de conflictos se mantienen, garantizando una relación beneficio-costos mínima de tres puntos dos a uno. En escenarios de crecimiento económico acelerado, el potencial de beneficios adicionales por mayor empleabilidad y dinamismo del mercado laboral puede elevar la relación beneficio-costos hasta nueve puntos uno a uno, evidenciando la adaptabilidad del proyecto a diferentes contextos económicos.

En conclusión, el análisis costo-beneficio demuestra categóricamente que la implementación de servicios de bienestar social en entidades públicas y empresas privadas constituye una inversión altamente rentable tanto desde la perspectiva individual de las organizaciones como desde el punto de vista del bienestar social agregado. Los beneficios se distribuyen equitativamente entre empleadores, trabajadores, sistema de salud y sociedad en general, mientras que los efectos fiscales netos positivos contribuyen a la sostenibilidad de las finanzas públicas. La excepcional rentabilidad del proyecto, combinada con su robustez ante diferentes escenarios y su capacidad de autosostenibilidad, configura esta propuesta como una política pública de alto impacto que contribuirá significativamente al desarrollo económico y social sostenible del país, posicionando al Perú como referente regional en la promoción del trabajo decente y el bienestar laboral integral.

XIII. VINCULACIÓN CON POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se articula orgánicamente con el marco de políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, así como con los principales instrumentos de planificación estratégica nacional y la agenda legislativa prioritaria del Congreso de la República, evidenciando su coherencia con los objetivos de desarrollo del país y su contribución a la consecución de metas específicas en múltiples dimensiones del desarrollo social y económico. Esta articulación no constituye una mera coincidencia temática, sino que refleja una comprensión integral de los desafíos del desarrollo nacional y la necesidad de políticas públicas sistémicas que aborden de manera coordinada los múltiples factores que determinan el bienestar ciudadano y la competitividad nacional.

La Política de Estado número catorce del Acuerdo Nacional, "Acceso al empleo pleno, digno y productivo", establece el compromiso fundamental de "promover políticas de generación de empleo urbano y rural, digno y productivo, como medio de inclusión social y dinamización del mercado interno". La implementación de servicios de bienestar social contribuye directamente a este objetivo estratégico mediante la dignificación del trabajo a través de condiciones laborales adecuadas, la promoción del desarrollo integral de los trabajadores, y el fortalecimiento de mecanismos de diálogo social que faciliten la resolución pacífica de conflictos laborales. Esta contribución trasciende el ámbito meramente asistencial para convertirse en un instrumento de política económica que mejora la calidad del empleo y fortalece la productividad nacional.

La articulación con la Política de Estado número trece, "Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social", resulta particularmente significativa al buscar "promover el acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad, con prioridad en las zonas de concentración de pobreza y en las poblaciones más vulnerables". Los servicios de bienestar social contribuyen sustancialmente a este objetivo mediante la promoción de la salud ocupacional, la prevención de riesgos psicosociales, y la implementación de programas de promoción de la salud en el trabajo que complementan los servicios médicos tradicionales, reduciendo la carga sobre el sistema público de salud y mejorando los indicadores de salud poblacional.

La Política de Estado número dieciséis, "Fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la niñez, la adolescencia y la juventud", incluye el compromiso de "fortalecer la familia como espacio fundamental del desarrollo integral de las personas, promoviendo la maternidad saludable y una paternidad responsable". Los servicios de bienestar social contribuyen significativamente a este objetivo mediante programas de conciliación familia-trabajo, atención especializada a situaciones de violencia familiar que se manifiestan en el ámbito laboral, y apoyo integral a trabajadores con responsabilidades de cuidado, reconociendo que el bienestar laboral trasciende el espacio de trabajo para impactar directamente en la estabilidad y desarrollo familiar.

La coherencia con la Política de Estado número veintitrés, "Política de desarrollo agrario y rural", se manifiesta a través de la inclusión específica de empresas agroindustriales y agrícolas de exportación dentro del ámbito de aplicación de la ley, reconociendo las particularidades del trabajo rural y la necesidad de servicios especializados que atiendan problemáticas específicas como la estacionalidad del empleo, las condiciones de vida en zonas rurales, y los desafíos de integración social de trabajadores migrantes. Esta inclusión fortalece la política de desarrollo rural integral promoviendo mejores condiciones laborales en el sector que emplea a una proporción significativa de la población económicamente activa nacional.

La presente iniciativa se alinea estratégicamente con la agenda legislativa prioritaria establecida por el Congreso de la República para el período legislativo dos mil veinticuatro - dos mil veintiséis, particularmente en lo referido a la modernización del marco laboral y la promoción del trabajo decente. La Mesa Directiva del Congreso ha identificado como prioritarias las iniciativas orientadas a fortalecer los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, y promover la competitividad empresarial a través del desarrollo del capital humano, objetivos que convergen directamente con los propósitos de la presente propuesta legislativa.

La articulación con el proyecto de Ley General del Trabajo, actualmente en proceso de elaboración en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, resulta particularmente relevante al establecer principios y estándares que se complementan armónicamente. Mientras la Ley General del Trabajo establece el marco general de derechos y obligaciones laborales, la presente iniciativa desarrolla aspectos específicos del bienestar laboral que operativizan principios constitucionales y legales de manera concreta y especializada, creando sinergias que fortalecen el conjunto del sistema de protección laboral.

La coherencia con la agenda de modernización del Estado se manifiesta a través de la contribución directa a los objetivos establecidos en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al dos mil treinta. La implementación de servicios de bienestar social en entidades públicas contribuye al fortalecimiento de la gestión del capital humano en el sector público, mejorando la capacidad institucional de las entidades estatales para cumplir con sus funciones misionales y proporcionando servicios públicos de mayor calidad a la ciudadanía. Esta contribución se articula específicamente con el objetivo de "desarrollar las competencias de los servidores civiles para alcanzar un mejor desempeño en sus funciones".

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad dos mil diecinueve - dos mil treinta establece dentro de su Objetivo Prioritario cinco la meta de "crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y

competitivo para la generación de empleo digno", incluyendo la medida de política cinco puntos tres orientada a "mejorar las condiciones laborales". La implementación de servicios de bienestar social se alinea directamente con esta medida mediante la promoción de condiciones laborales que favorezcan la productividad, la innovación, y la competitividad empresarial, creando un círculo virtuoso donde el bienestar laboral contribuye al desarrollo económico y este, a su vez, genera mayores oportunidades de empleo digno.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dos mil veintitrés - dos mil treinta incluye como Objetivo Prioritario dos "promover la cultura de prevención de riesgos laborales en los actores del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". Los servicios de bienestar social contribuyen fundamentalmente a este objetivo mediante la implementación de programas preventivos, la sensibilización sobre riesgos psicosociales, y el fortalecimiento de capacidades organizacionales para la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, llenando una brecha específica en la atención a riesgos no tradicionales que han adquirido creciente relevancia en el contexto laboral contemporáneo.

La articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados por el Perú como parte de la Agenda dos mil treinta, proporciona un marco de referencia internacional que refuerza la relevancia de la presente iniciativa. El ODS tres, "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades", incluye la meta tres puntos cuatro de "reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar". Los servicios de bienestar social contribuyen directamente a esta meta mediante programas especializados de promoción de la salud mental en el trabajo y la prevención de enfermedades asociadas al estrés laboral y otros riesgos psicosociales.

El ODS ocho, "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos", incluye múltiples metas directamente relacionadas con la presente iniciativa. La meta ocho puntos cinco busca "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor", mientras que la meta ocho puntos ocho se orienta a "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores". La implementación de servicios de bienestar social constituye un instrumento específico y efectivo para la consecución de estas metas, proporcionando mecanismos concretos de protección y promoción de derechos laborales.

La presente iniciativa se articula estratégicamente con la agenda legislativa de equidad de género, complementando proyectos como la modificación de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en el ámbito laboral. Los servicios de bienestar social proporcionan mecanismos especializados para la prevención, detección temprana, y atención de casos de violencia de género en el trabajo, mientras que contribuyen a la implementación de políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación que fortalecen la participación laboral femenina en condiciones de dignidad y seguridad.

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al dos mil cincuenta establece dentro de su Eje Estratégico tres "Competitividad y empleo" el objetivo nacional de "incrementar los niveles de productividad de los factores productivos de manera sostenida". La implementación de servicios de bienestar social contribuye sustancialmente a este objetivo mediante la mejora de las condiciones laborales que favorecen la productividad, la reducción de costos asociados a conflictos laborales, y el fortalecimiento del capital humano como factor productivo fundamental. Esta contribución se manifiesta tanto a nivel microeconómico, mejorando el desempeño organizacional, como a nivel macroeconómico, fortaleciendo la competitividad sistémica del país.

La coherencia con la agenda de inclusión social se evidencia a través de la articulación con políticas específicas dirigidas a poblaciones vulnerables. La presente iniciativa contribuye a la implementación de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social mediante la provisión de servicios especializados que atienden necesidades específicas de trabajadores en situación de vulnerabilidad, incluyendo personas con discapacidad, trabajadores de la tercera edad, y trabajadores en situación de pobreza o exclusión social. Los servicios de bienestar social operan como instrumentos de inclusión que facilitan la integración laboral efectiva y sostenible de estas poblaciones.

La presente propuesta legislativa se alinea con la agenda de descentralización y fortalecimiento de gobiernos regionales y locales establecida en múltiples instrumentos de política pública. La inclusión específica de gobiernos regionales y locales dentro del ámbito de aplicación de la ley reconoce su rol como empleadores significativos y como entidades responsables de implementar políticas públicas de desarrollo social en sus respectivos ámbitos territoriales. El fortalecimiento de las capacidades de gestión del capital humano en estos niveles de gobierno contribuye directamente a mejorar la calidad de los servicios públicos descentralizados y a fortalecer la legitimidad democrática de las instituciones subnacionales.

La articulación con la Política Nacional de Empleo Decente, actualmente en proceso de formulación por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta fundamental para la coherencia del sistema de políticas laborales. Los servicios de bienestar social se integran como componente específico de la estrategia nacional para la promoción del trabajo decente, proporcionando instrumentos operativos para la implementación de estándares laborales que trascienden los mínimos legales para alcanzar niveles de excelencia en gestión de recursos humanos y bienestar laboral.

La relación con la agenda legislativa de transparencia y lucha contra la corrupción se manifiesta a través de la contribución de los servicios de bienestar social al fortalecimiento del clima ético organizacional y la promoción de valores de integridad en el trabajo. Los programas de bienestar social incluyen componentes específicos de promoción de la ética laboral, prevención de conflictos de interés, y fortalecimiento de mecanismos de denuncia y protección de denunciantes, contribuyendo así a los objetivos establecidos en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

La presente iniciativa se articula con la agenda de innovación y transformación digital del Estado mediante la incorporación de tecnologías de información y comunicación en la prestación de servicios de bienestar social. Esta modernización tecnológica contribuye a los objetivos de la Agenda Digital al dos mil treinta, mejorando la eficiencia en la prestación de servicios, facilitando el acceso de los trabajadores a programas de bienestar, y generando información valiosa para la toma de decisiones basada en evidencia.

La coherencia con la agenda de desarrollo sostenible y responsabilidad ambiental se evidencia a través de la inclusión de componentes de sostenibilidad en los programas de bienestar social, promoviendo prácticas laborales ambientalmente responsables y contribuyendo a la implementación de la Política Nacional del Ambiente. Los servicios de bienestar social pueden incluir programas de educación ambiental, promoción de transporte sostenible, y sensibilización sobre el impacto ambiental de las actividades laborales, contribuyendo así a la formación de una cultura de sostenibilidad en el ámbito laboral.

La articulación con la agenda de competitividad empresarial se manifiesta a través de la contribución de los servicios de bienestar social al fortalecimiento de las capacidades empresariales para la gestión del capital humano, la innovación, y la responsabilidad social empresarial. Esta contribución se alinea con los objetivos del Plan Nacional de Diversificación Productiva, promoviendo el desarrollo de sectores productivos más sofisticados que requieren altos estándares de gestión de recursos humanos y bienestar laboral.

En conclusión, la presente iniciativa legislativa se inserta de manera coherente y estratégica en el conjunto de políticas de Estado del Acuerdo Nacional y en la agenda legislativa prioritaria del país, contribuyendo

simultáneamente a múltiples objetivos de desarrollo nacional. Esta articulación sistémica refuerza la relevancia de la propuesta y evidencia su potencial para generar impactos positivos que trascienden el ámbito laboral inmediato para contribuir al desarrollo integral y sostenible del Perú, posicionando al país como referente regional en la implementación de políticas públicas innovadoras que integran competitividad económica, bienestar social, y sostenibilidad ambiental en una visión coherente de desarrollo nacional.

XIV. CONCLUSIONES Y NECESIDAD IMPERATIVA DE LA NORMA

La presente iniciativa legislativa representa una respuesta técnicamente fundamentada, constitucionalmente respaldada y socialmente imperativa ante la crisis de bienestar laboral que enfrenta el Perú en el contexto posterior a la derogación del Decreto Supremo N° 009-65. La evidencia empírica, el análisis comparado internacional, y la evaluación de impactos económicos y sociales convergen de manera inequívoca en demostrar que la implementación de servicios de bienestar social constituye no solo una obligación ética y legal del Estado y los empleadores, sino también una inversión estratégica que genera beneficios cuantificables para todos los actores involucrados.

La magnitud de la problemática psicosocial en el ámbito laboral peruano, evidenciada por indicadores como el 47% de trabajadores que experimenta estrés laboral significativo, el 31% que ha sido víctima de acoso laboral, y el incremento del 23% en conflictos laborales durante el período 2020-2024, revela la insuficiencia de los mecanismos actuales de protección y la necesidad urgente de intervenciones especializadas. Esta situación se ve agravada por la eliminación de la obligatoriedad de contar con trabajadores sociales en empresas privadas, decisión que ha generado un vacío de protección que afecta directamente a aproximadamente 2.8 millones de trabajadores empleados en empresas de más de cien trabajadores.

La extensión de esta obligatoriedad al sector público no solo responde a principios de igualdad y no discriminación, sino que reconoce la especificidad del servicio público como ámbito de trabajo que enfrenta riesgos psicosociales particulares derivados de la naturaleza de las funciones públicas, la exposición a demandas ciudadanas complejas, y la responsabilidad social inherente al ejercicio de funciones estatales. Los 1.4 millones de servidores públicos peruanos tienen el mismo derecho a condiciones laborales dignas que incluyan servicios especializados de bienestar social, mientras que el Estado debe ejercer su rol de empleador modelo que establezca estándares laborales ejemplares para el conjunto de la sociedad.

El análisis económico demuestra de manera irrefutable que la inversión en servicios de bienestar social genera retornos superiores a los costos de implementación. Con un retorno promedio de 1.94 soles por cada sol invertido en el primer año, incrementándose a 2.67 soles en el tercer año, estos servicios constituyen una de las inversiones más rentables disponibles para mejorar el desempeño organizacional. Los beneficios se manifiestan a través de múltiples canales: reducción del 30% en rotación de personal, disminución del 20% en ausentismo, incremento del 15% en productividad, y reducción del 65% en conflictos laborales formales.

La dimensión de salud pública de esta problemática trasciende el ámbito laboral para impactar en el sistema nacional de salud y en el bienestar de las familias peruanas. Con el 67% de las consultas en servicios de salud mental relacionadas con problemas originados o agravados en el entorno laboral, la prevención de riesgos psicosociales mediante servicios especializados constituye una estrategia de salud pública que puede generar ahorros significativos en costos de atención médica mientras mejora la calidad de vida de millones de peruanos.

La experiencia internacional proporciona evidencia abundante de la viabilidad y efectividad de marcos normativos similares. Países como Francia, Alemania, Brasil, y Colombia han implementado exitosamente sistemas que incluyen servicios obligatorios de bienestar social en el trabajo, con resultados documentados que incluyen reducciones significativas en enfermedades profesionales, accidentes laborales, y conflictos

en el trabajo. Esta experiencia demuestra que la implementación de servicios de bienestar social no constituye una barrera al desarrollo empresarial, sino un factor que contribuye a la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

La articulación de esta propuesta con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional, los planes nacionales de desarrollo, y los compromisos internacionales del Perú evidencia su coherencia con los objetivos estratégicos del país. La contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 3 sobre salud y bienestar y el ODS 8 sobre trabajo decente, posiciona a esta iniciativa como un instrumento de política pública que trasciende el ámbito laboral para contribuir al desarrollo integral y sostenible del país.

La gradualidad propuesta en la implementación, con cronogramas diferenciados según el tamaño y naturaleza de las organizaciones, junto con la flexibilidad en las modalidades de cumplimiento, garantiza la viabilidad práctica de la norma mientras se respetan las capacidades específicas de diferentes tipos de entidades. El sistema de incentivos incorporado promueve el cumplimiento voluntario y la implementación de buenas prácticas que excedan los estándares mínimos establecidos.

En conclusión, la aprobación de esta ley constituye una necesidad imperativa para restaurar y fortalecer la protección de los derechos laborales en el Perú, corregir el retroceso normativo generado por la derogación del Decreto Supremo N°009-65, y establecer un marco integral que incluya tanto al sector público como privado en la obligación de garantizar servicios de bienestar social especializados. Esta iniciativa no solo restituye derechos previamente reconocidos, sino que los amplía y moderniza para responder a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo, posicionando al Perú como un país líder en la promoción del trabajo decente y el bienestar laboral en América Latina.

La evidencia presentada demuestra que esta propuesta representa una inversión en el futuro del país, que contribuirá a la construcción de una sociedad más justa, productiva y próspera, donde el trabajo constituya efectivamente un medio de realización personal y base del bienestar social, conforme al mandato constitucional que inspira toda la arquitectura normativa de la República.