



Proyecto Ley N°...../2024-CR

**LEY QUE FOMENTA LA CONTRATACIÓN DE
UN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL
PARA PROMOVER EL BIENESTAR
LABORAL**

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario **RENOVACIÓN POPULAR**, a iniciativa del Congresista **DIEGO ALONSO FERNANDO BAZÁN CALDERÓN**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente Proyecto de Ley:

I. FORMULA NORMATIVA

El Congreso de la República ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE FOMENTA LA CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL DEL
TRABAJO SOCIAL PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer como obligación de las empresas con más de cien (100) trabajadores el contratar los servicios de un profesional del Trabajo Social con la finalidad de promover el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y el trabajador.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación de la Ley

La presente Ley se aplica a las empresas que cuenten con más de cien (100) trabajadores. Asimismo, se aplica, con independencia del número de trabajadores, a las empresas consideradas como medianas y grandes empresas, clasificadas así por la normativa vigente.

Artículo 3.- Obligación de contar con un profesional del Trabajo Social

Las empresas a que se refiere el artículo 2 de la presente Ley se encuentran obligadas a contratar a un profesional del Trabajo Social, el cual desempeña las funciones propias de su especialidad con la finalidad de promover el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y el trabajador.

Artículo 4.- Incumplimiento de la obligación

El cumplimiento de la obligación a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley está sujeto a acciones inspectivas de la autoridad de trabajo. Asimismo,

su incumplimiento se califica como una infracción en materia de relaciones laborales, calificada como falta grave, y sancionada con multa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO.- Reglamentación

En el plazo de 90 días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el Poder Ejecutivo expide las disposiciones reglamentarias necesarias para su aplicación, entre las que se encuentra la adecuación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, o la que haga sus veces.

SEGUNDO.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigor al día siguiente de la publicación del Reglamento en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR

A partir de la vigencia de la presente norma, deróguese el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 009-65.



Firmado digitalmente por:
BAZAN CALDERON Diego
Alonso Fernando FAU-20161740126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 14:25:57-0500

DIEGO ALONSO FERNANDO BAZÁN CALDERÓN
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
MUÑANTE BARRIOS Alejandro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 15:40:10-0500



Firmado digitalmente por:
MUÑANTE BARRIOS Alejandro
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 15:40:38-0500



Firmado digitalmente por:
CORDOVA LOBATON Maria
Jessica FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 17:54:04-0500



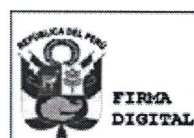
Firmado digitalmente por:
CICCIA VASQUEZ Miguel
Angel FAU 20161740126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 22:30:46-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA MINAYA Esdras
Ricardo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 18:01:00-0500



Firmado digitalmente por:
HERRERA MEDINA Noelia
Rosvith FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/06/2025 17:50:57-0500



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
Rosa FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/06/2025 08:37:27-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **20** de **junio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11718/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



.....
JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Antecedentes

El Decreto Supremo N° 009-65, fue aprobado en el año 1965 durante el Gobierno del Presidente Fernando Belaunde Terry. De forma muy sintética, dicha norma con rango infralegal estableció la obligación de las empresas de contar con un profesional especializado en el Trabajo Social (en dicho momento la norma se refirió a una "Asistente Social"). En ese momento se incorporó dicha obligación como parte de un conjunto de obligaciones mayores contenidas en el ordenamiento legal. Así, en el año 1963, el Decreto Ley N° 14371 había establecido que las empresas con más de cien (100) trabajadores deberían contar con una dependencia de relaciones industriales con la finalidad de "modernizar" la relación entre el empleador y los trabajadores.

Desde ese momento fue una obligación contenida en el ordenamiento legal laboral el contar tanto con una dependencia de relaciones industriales, así como con un profesional del Trabajo Social. Dicha obligación fue recogida en las sucesivas normas propias de las actividades inspectivas de la autoridad laboral. Así, el año 2006 se publicó la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, cuyo Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, publicado en octubre del mismo año, consideró como una falta grave el *"no contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, asistente social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda"*.

Esta norma se había mantenido vigente durante aproximadamente 50 años, tiempo en el cual la profesión de Trabajo Social ha comenzado a hacerse indispensable en ciertos ámbitos laborales especializados. Por ejemplo, es indispensable –aunque no una obligación legal necesariamente– contar con trabajadores sociales en las universidades públicas y privadas, hospitales, centros de atención de menores, centros penitenciarios y de rehabilitación de menores, centros especializados de atención al adulto mayor, entre otros. **En general, la profesión ha venido contribuyendo de manera positiva a la evaluación de la situación social de las personas a efectos de tomar una decisión que impacte potencialmente en su bienestar.**

Las relaciones colectivas del trabajo no han sido ajenas a este proceso de profesionalización del Trabajo Social, y su contribución a las estabilización y mejora de las relaciones entre el empleador y trabajador fue y es indispensable en un contexto donde el trabajador adquiere mayores derechos y donde la empresa adquiere mayores responsabilidades legales

con respecto a su equipo de trabajo. Sin embargo, con fecha 14 de junio del 2025, se publicó el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 009-65, mediante el cual se suprimió la obligación legal de contar con un profesional del Trabajo Social.

2. Identificación del problema

El Decreto Supremo N° 005-2025-TR que elimina la obligatoriedad de contar con un profesional del trabajo social en aquellas empresas con más de 100 trabajadores, tiene su fundamento y origen en la Resolución N° 0598-2024/SEL-INDECOPI, contenida en el Expediente N° 00285-2023/CEB, de fecha 27 de setiembre del 2024. Esta Resolución establece en su Quinto considerando, inciso (ii), lo siguiente:

"[...] QUINTO: Confirmar la Resolución 0136-2024/CEB-INDECOPI del 5 de abril de 2024, en el extremo que dispuso lo siguiente sobre las medidas detalladas en los Resuelve Segundo y Tercero:

- (i) *Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de sus funcionarios, servidores públicos o cualquier persona que ejerza función administrativa por delegación, bajo cualquier régimen laboral o contractual, inaplique en favor de Grupo Embotellador ATIC S.A., Logtrack Operador Logístico S.A.C. y Centro de Soluciones S.A.C. la medida consistente en la exigencia de que las empresas comprendidas en el Decreto Ley 14371, con más de 100 (cien) trabajadores, cuenten con una asistente social en el servicio de relaciones industriales, materializada en el artículo 1 del Decreto Supremo 009-65-TR, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1256, Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas. [...]"*

Es decir, dicha resolución básicamente confirma la decisión de primera instancia de declarar el mandato contenido en el Decreto Ley N° 14371 y el Decreto Supremo N° 009-65-TR, consistente en contratar a una trabajadora social en el caso de las empresas de más de cien (100) trabajadores, como una barrera burocrática por ser carente de razonabilidad. Al respecto, la referida Resolución de INDECOPI, a través de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal, fundamentó su decisión argumentando que si bien existe un interés público detrás de dicha norma relativo a fomentar *"la armonía y la colaboración entre las empresas y sus servidores"* (SIC), identificó que existen otras especialidades o profesiones que pueden desempeñar una función consistente en la promoción del

bienestar social y laboral (Fundamento 114); y en tal sentido, declaró que el Ministerio de Trabajo no cumplió con su obligación de acreditar que dicha obligación resulta adecuadamente justificada:

*"De la revisión del expediente, se advierte que el **Ministerio no ha cumplido con presentar algún documento que acredite que, al momento de la elaboración de la disposición administrativa**, existía un problema vinculado a la carencia de armonía y clima colaborativo en las empresas, que se pretendiese solucionar mediante la inclusión de un trabajador social en el área de relaciones industriales de las empresas con más de 100 (cien) trabajadores."* (Fundamento Jurídico 125)

Asimismo, para la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal del INDECOPI, no se encuentra adecuadamente justificada la relación de causalidad entre la contratación de un profesional del trabajo social *"para mejorar el bienestar y salud laboral de los trabajadores"* (Fundamento Jurídico 128) ni tampoco para mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Sobre la base de este razonamiento concluye que dicha exigencia es una barrera burocrática carente de razonabilidad. En tal sentido, el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, de fecha 14 de junio del 2025, básicamente recoge el mandato contenido en la Resolución N° 0598-2024/SEL-INDECOPI y procede a la derogación de Decreto Supremo N° 009-65.

El razonamiento de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal del INDECOPI, si bien amparado en su marco legal, es limitado en cuanto a los alcances de su decisión. La norma que obliga a la contratación de un profesional del Trabajo Social en las empresas que cuentan con más de cien (100) trabajadores guarda una relación directa con el bienestar de los trabajadores y con la relación que existe entre estos y el empleador. Su contratación, en efecto, es parte de un proceso de modernización y profesionalización de las relaciones colectivas del trabajo. El nuevo modelo plantea una relación de convivencia armónica donde el empleador toma en cuenta, dentro de sus propios objetivos de rentabilidad, el bienestar de las personas que hacen posible el proceso productivo. Así, la mano de obra deja de ser vista con un factor de producción descartable para convertirse en un sujeto activo, con preferencias e intereses, susceptible de ser tutelable por el ordenamiento jurídico.

Esto va de la mano con la recepción, dentro del ordenamiento jurídico del Estado, de un conjunto de obligaciones laborales que son indisponibles por el propio trabajador y el empleador. Así, el derecho laboral se ha vuelto en un régimen que parte de la premisa de que hay una parte débil en la relación

laboral, que es el trabajador. Esta nueva realidad social y legal ha hecho que la relación entre el empleador y el trabajador se maneje con criterios profesionales y especializados que han sido acogidos por las diversas profesiones y oficios asociados al mismo. No obstante, el Trabajo Social es una profesión cuyo campo ha abarcado en mucha mayor medida el cuidado y promoción de las relaciones laborales (sin perjuicio de reconocer que esto no excluye a otras especialidades como la abogacía, psicología o relaciones públicas).

Precisamente, de una revisión del marco legal que norma el ejercicio de la profesión de Trabajo Social, contenido en la Ley N° 30112, Ley del ejercicio del Trabajador Social, se tiene que las especialidades comprendidas dentro de este quehacer son la *"salud y salud mental, rehabilitación, bienestar de personal, terapia familiar, infancia y adolescencia, violencia familiar, gerontología social, orientación y bienestar del educando, **mediación- y conciliación de conflictos, peritaje social, docencia e investigación, gerencia social, proyectos sociales, ética, consejería familiar, entre otras**"* (Artículo 3). Asimismo, son funciones de esta profesión, entre otras:

"Artículo 5. Funciones

Son funciones del trabajador social las siguientes:

a) Participar en la gestión, formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones y calidad de vida de la población, en las instituciones públicas y privadas.

b) Participar en el diseño, administración y ejecución de programas de bienestar social, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.

c) Participar en los programas y proyectos de desarrollo social en organismos gubernamentales y no gubernamentales.

d) Formular propuestas de políticas públicas para mejorar las condiciones y calidad de vida de la población.

e) Participar en proyectos de investigación social y científica con el fin de optimizar el mejoramiento de la calidad de vida de la familia, los grupos y la población.

f) Otras funciones inherentes al ejercicio profesional."

[Énfasis agregado]

Tal como se aprecia, la profesión tiene, dentro de su campo profesional, el fomento del bienestar laboral y en ese sentido cuentan con una formación especializada. Así, el ejercicio de la profesión del Trabajador Social está vinculado estrechamente a la promoción de la seguridad social, bienestar laboral y salud ocupacional.

La Resolución de INDECOPI, cuando declara como barrera burocrática carente de razonabilidad, al Decreto Supremo N° 009-65 no incorpora en su razonamiento el deber contenido en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú que menciona que "[E]l trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan (...)"; y que, en ese sentido, la derogación de la referida norma apunta en una dirección contraria a la protección de los trabajadores y sus respectivos intereses, así como al deber de tuición de la parte más débil en la relación laboral.

¿Esa protección del trabajador solamente puede provenir de un Trabajador Social única y exclusivamente? Desde luego que no. Existen otras profesiones y especialidades que pueden contribuir al referido objetivo; no obstante, con la derogación del Decreto Supremo N° 009-65 lo único que se logra es que ahora no exista la obligación legal de contar con un Trabajador Social -ni con un profesional de cualquier otra especialidad- y de esa manera crea un vacío donde antes existía una protección legítima y válida del bienestar del trabajador conforme manda la Constitución Política del Perú.

¿Se encontraba justificado que el mandato de contar con un trabajador social se aplique únicamente a las empresas con más de 100 trabajadores? Absolutamente sí, en la medida que el número de trabajadores es una manera (una de muchas, vale decir) de aproximar el tamaño de la empresa y su nivel de ingresos. Es decir, se impuso esa obligación a aquellas empresas que cuentan con cierto nivel de ingresos para poder soportar esta obligación. Evidentemente no se puede someter a la misma rigurosidad de exigencias a una micro empresa, que a una pequeña o mediana. En tal sentido, el razonamiento básico de aseverar que no se justifica dicha norma porque se eligió el número de 100 trabajadores sin especificar por qué no 99 o 101 trabajadores revela una falta evidente de esfuerzo por realizar un razonamiento jurídico que tome en cuenta el contexto en el que aprobó la norma (año 1965). Esto sin perjuicio de reconocer que hoy tenemos un marco legal que clasifica adecuadamente a las empresas sobre la base del número de trabajadores y nivel de ventas. No es difícil corroborar que en el momento de la dación de la norma, esta última información (nivel de ventas) era de difícil acceso y contenía errores de medición por lo que era preferible limitarse a considerar el número total de trabajadores. La consecuencia de dicho razonamiento aplicado por la Sala de Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI es la derogación de un marco legal protegía al trabajador.

Lo más lamentable de esta circunstancia es que no se consultó a los trabajadores, ni a los trabajadores sociales, ni a los propios empresarios. Es más, de manera lamentable, dado que se consideró a dicha obligación como una barrera burocrática no razonable, se omitió el procedimiento de Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante. Con lo que la derogación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR, además de no estar justificada, deviene en inconsulta y sin seguir un procedimiento mínimo de consulta a los actores relevantes aun cuando se trata de una afectación directa al bienestar del trabajador.

3. Propuesta normativa

La propuesta normativa tiene como objetivo establecer la obligación legal de las empresas de contar con un profesional del Trabajo Social para garantizar que se incorpore el bienestar del trabajador dentro de los objetivos de rentabilidad de la empresa. Sin embargo, se debe precisar que existen algunos matices al respecto.

En primer lugar, si bien se mantiene la obligación de contar con un profesional del Trabajo Social, se cambia el ámbito de aplicación en la medida que el deber se aplica a las empresas que tienen más de cien (100) trabajadores y también a las empresas medianas y grandes. Como es de público conocimiento, actualmente el marco legal ya incorpora definiciones claras y precisas sobre qué tipo de empresas se clasifican en alguno de esos rumbos.

De ninguna manera el marco legal que se propone impide que, de manera adicional al Trabajador Social, se contrate a otro profesional de distinta calificación o especialidad, a efectos de promover el bienestar del trabajador y de sus respectivas relaciones colectivas. **Ese es un punto que la Resolución N° 0598-2024/SEL-INDECOPI omite mencionar en su análisis sobre la razonabilidad del mismo que, tanto como el Decreto Supremo 009-65, como la presente propuesta normativa, no impide la contratación de otro tipo de profesionales.** La obligación que se impone es una de mínimos y perfectamente puede ser mejorada si la empresa así lo considera (de más está decir que las empresas ya suelen contar con profesionales especializados en su área de Recursos Humanos).

Finalmente, se debe mencionar que de manera reivindicativa se deroga el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, el mismo que quedaría derogado de manera tácita con la sola aprobación de la presente iniciativa legislativa. Sin embargo, se ha considerado que es necesario mandar un mensaje a todos

los actores involucrados para hacerles saber que existe un mandato constitucional de defensa del trabajador.

4. Relación con el Acuerdo Nacional

La iniciativa legislativa que se presenta se encuentra estrechamente relacionada con la política de Estado IV: Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado, que contiene la política 14: "**Equidad y Justicia Social**", que establece lo siguiente:

"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (...) (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (...)"

[Énfasis agregado]

5. Análisis Costo - Beneficio

Los siguientes cuadros muestran los beneficios que se esperan con la aprobación de la propuesta, así como los costos vinculados al mismo:

a. Beneficios

SUJETO	EFEECTO	SUSTENTO
Trabajador	El bienestar laboral del trabajador se encuentra tutelado por un profesional	Los trabajadores de una empresa determinada se ven beneficiados debido a que su bienestar laboral se encuentra considerada como parte de los objetivos de la empresa, y están

		tutelados por un profesional especializado.
Empresa	La empresa cuenta con un profesional especializado en la gestión de las relaciones laborales	La empresa incorpora a un profesional especializado y capacitado en la gestión de las relaciones laborales. Se debe precisar que la contratación de otros profesionales queda a discreción de la libertad de contratación de la empresa.
Trabajador Social	Mantiene a su cargo un campo propio de su especialización profesional	Es un beneficiario directo de esta medida dado que se garantiza que su campo de especialización será respetado dentro de la gestión de las relaciones laborales de la empresa.

b. Costos

SUJETO	EFEECTO	SUSTENTO
Empresa	La empresa asume el costo de contratación del profesional en Trabajo Social	Es innegable que la aprobación de esta medida implica un costo para la empresa (no obstante, las empresas ya cuentan con profesionales especializados en esta materia con independencia de la obligación legal); sin embargo, los beneficios de la norma superan ampliamente los costos de la misma.

6. Impacto de la norma en la legislación nacional

La aprobación de la presente iniciativa legislativa tiene como objetivo materializar la obligación contenida en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, de tal manera que a partir de su aprobación será exigible legalmente a las empresas con más de 100 trabajadores (así como a las medianas y grandes) la contratación de un profesional del Trabajo Social. Asimismo, se establece como un falta grave la inobservancia del cumplimiento del referido deber.