



**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA
INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE
PROFESIONALES EN TRABAJO
SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS
CON MÁS DE CIENTO (100)
TRABAJADORES**

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

**LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE PROFESIONALES
EN TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO (100)
TRABAJADORES**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la obligación para las empresas del sector privado que cuenten con más de cien (100) trabajadores, de incorporar al menos un profesional titulado en Trabajo Social, con el fin de promover el bienestar laboral y social del personal.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es fortalecer el clima organizacional, la atención psicosocial y la gestión de riesgos laborales, garantizando condiciones adecuadas para la salud integral de los trabajadores en el ámbito privado.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación obligatoria a todas las empresas privadas que desarrollen actividades económicas en el territorio nacional y cuenten con más de cien (100) trabajadores en planilla, sin distinción de su forma societaria ni del régimen laboral aplicable.

Artículo 4. Obligación de contratación

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

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

Artículo 5. Supervisión y fiscalización

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación

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

Segunda. Calificación de infracción

El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 de la presente ley constituye infracción administrativa grave conforme a la normativa vigente sobre inspecciones laborales y seguridad y salud en el trabajo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación de norma previa

Déjase sin efecto el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, que derogó el Decreto Supremo N.º 009-65.



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 12:04:54-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 12:24:38-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 13:26:16-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 12:05:07-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 13:19:56-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 14:19:14-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/06/2025 14:38:18-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. MARCO TEORICO

LA ASISTENCIA SOCIAL EN EL PERÚ

La figura de la asistente social en Perú tiene una historia que se ha ido desarrollando a lo largo de las últimas décadas, con un enfoque en las relaciones laborales, la protección social y la intervención en contextos de vulnerabilidad social. Para entender su papel, es necesario revisar tanto su origen como su evolución en el contexto legal y social del país.

La asistente social en Perú fue inicialmente vista como una profesional vinculada a la medición de la calidad de vida de los trabajadores, en un contexto más ligado al bienestar y salud laboral dentro de las empresas, particularmente durante la primera mitad del siglo XX. A continuación, se expone cómo la figura fue surgiendo y evolucionando en la normativa laboral peruana.

DECRETO SUPREMO N.º009-65¹

El Decreto Supremo N.º009-65-CR, fue promulgado por el presidente Fernando Belaúnde Terry el 12 de julio de 1965., establece que las empresas privadas, sujetas al Decreto Ley N.º 14371², incorporen una asistente social diplomada al Servicio de Relaciones Industriales, a fin de promover la armonía laboral entre empresa y trabajadores.

- ✓ Art. 1º: obliga a las empresas a contratar a esta asistente para labores propias de su especialidad.
- ✓ Art. 2º: exige que, en un plazo máximo de 60 días, las compañías informen a la autoridad laboral (inscripción en registro).
- ✓ Art. 3º: el Ministerio de Trabajo (en ese entonces “y Asuntos Indígenas”) debe facilitar información y dirigir instrucciones para la implementación.

Esta norma regulaba que las empresas de la actividad privada con más de 100 trabajadores tenían la obligación de contar permanentemente con un Asistente

¹ Decreto Supremo N.º 009-65-TR (1965): Norma que reguló la presencia de asistente social en empresas privadas. Recuperado de: <https://www.peru.gob.pe>.

² Decreto Ley N.º 14371 (1963): DISPONIENDO QUE LAS EMPRESAS QUE TENGAN MÁS DE 100 TRABAJADORES, DEBERÁN CONTAR CON UNA DEPENDENCIA QUE SE ENCARGUE DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES PARA LA ATENCIÓN DE LAS CUESTIONES LABORALES, obtenido de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://docs.peru.justia.com/federales/decretos-leyes/14371-jan-12-1963.pdf>

Social diplomado dentro del servicio de relaciones industriales para la atención de cuestiones laborales. Este profesional debía encargarse de efectuar las labores propias de su especialidad para velar por el bienestar de los trabajadores del centro de trabajo.

DECRETO SUPREMO N.º 005-2025-TR³

El Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, promulgado el 14 de junio de 2025, derogó el Decreto Supremo N.º 009-65, eliminando la obligación de las empresas de contar con una asistente social en el área de relaciones industriales. La derogación de esta norma responde a la necesidad de simplificar la burocracia estatal, eliminar regulaciones desactualizadas y responder a principios de razonabilidad administrativa, tal como lo establece la Resolución N.º 00000598-2024/SEL del INDECOPI⁴.

1.2. MARCO NORMATIVO

- Derechos internacionales
- Constitución Política del Perú
- Decreto Supremo N.º 005-2025-TR
- Decreto Supremo N.º 009-65-TR
- Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM
- Resolución N.º 00000598-2024/SEL de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI

1.3. PROBLEMÁTICA

Actualmente, se evidencia un déficit crítico de atención social y emocional para los trabajadores en el Perú. Esta carencia ha incrementado los conflictos laborales y familiares no atendidos, y ha puesto en evidencia la ausencia de una normativa que garantice la intervención técnica del Trabajo Social en espacios productivos.

- Déficit de atención social y emocional en trabajadores.
- Incremento de conflictos laborales y familiares no atendidos.
- Ausencia de normativa que garantice la presencia técnica de Trabajo Social en espacios productivos.

Mediante la publicación del Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, el Poder Ejecutivo ha dispuesto la derogación expresa del Decreto Supremo N.º 009-65-TR, norma vigente desde 1965, que imponía a las empresas del sector privado

³ Decreto Supremo N.º 005-2025-TR (2025): Derogación del Decreto Supremo N.º 009-65 y revisión de regulaciones laborales. Diario Oficial El Peruano, 14 de junio de 2025.

⁴ Resolución N.º 00000598-2024/SEL – INDECOPI: Declaración de barreras burocráticas ilegales y razonabilidad administrativa.

la obligación de contar con una asistente social titulada como parte del área de relaciones industriales, así como la de comunicar su contratación a la Autoridad Nacional de Trabajo.

Esta decisión normativa se enmarca en un proceso más amplio de eliminación de barreras burocráticas, en cumplimiento de lo establecido por el Decreto Supremo N.º 059-2025-PCM, que ordena a las entidades del gobierno central revisar y modificar o derogar aquellas disposiciones que hayan sido declaradas ilegales o irrazonables por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). En el caso concreto del D.S. N.º 009-65, su contenido fue declarado carente de razonabilidad mediante la Resolución N.º 00000598-2024/SEL de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI, lo que motivó su derogación como medida correctiva.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente iniciativa legislativa se justifica en el principio constitucional de bienestar general, derecho a la salud (Art. 7 y 9 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783), y el derecho de los trabajadores a un entorno digno y humanizado (Constitución Política del Perú, arts. 2, 23, 26 y 59).

Este proyecto de ley responde a una necesidad urgente de restitución del rol profesional del Trabajo Social en los espacios laborales. Su exclusión mediante el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR ha desprotegido un marco preventivo de apoyo a los trabajadores.

En países como Ecuador, Colombia y Chile, el rol del Trabajo Social en el ámbito empresarial está reconocido por ley o por políticas ministeriales. Así también, organismos internacionales como la OIT, OPS y FITS recomiendan su integración en programas de salud ocupacional y bienestar.

El Trabajo Social laboral no es un rol administrativo, sino estratégico: su formación en diagnóstico social, enfoque sistémico (individuo-familia-organización) y conocimiento de redes de apoyo comunitario lo posicionan como el profesional idóneo para:

- Identificar factores de riesgo psicosocial (estrés, acoso, desequilibrio trabajo-familia) antes que escalen.
- Mediar en conflictos desde una mirada interdisciplinaria.
- Conectar a la empresa con políticas públicas de protección social, ampliando su impacto.

1.5. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

OIT – Organización Internacional del Trabajo

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

(OIT, Convenio N.º 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, Ginebra, 1985⁵).

(OIT. 2022⁶. “Salud mental en el trabajo: fundamentos y respuestas”).

FITS – Federación Internacional de Trabajo Social

“El Trabajo Social debe ser integrado en sistemas laborales para promover el bienestar, la resiliencia y los derechos humanos en el entorno ocupacional.”

(IFSW. 2018⁷ Global Social Work Statement of Ethical Principles).

OPS – Organización Panamericana de la Salud

“El bienestar emocional es una condición clave para la productividad sostenible. Se requiere personal especializado en apoyo psicosocial para las empresas.”

(OPS. (2021) ⁸. “Salud Mental en el Trabajo en América Latina: Recomendaciones de política pública”).

1.6. LEGISLACIÓN COMPARADA

Ecuador – Código del Trabajo

“Las instituciones del sector público y las empresas privadas que tengan más de trescientas (300) personas trabajadoras deberán contratar al menos un/a profesional del Trabajo Social.”

(Código del Trabajo, Codificación 17⁹, Registro Oficial Suplemento 167, 16-dic.-2005).

Chile – Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

⁵ Organización Internacional del Trabajo. (1985). Convenio N.º 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. Ginebra: OIT

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2022). Salud mental en el trabajo: fundamentos y respuestas. Ginebra: OIT.

⁷ Federación Internacional de Trabajo Social. (2018). Global Social Work Statement of Ethical Principles. Berna: IFSW.

⁸ Organización Panamericana de la Salud. (2021). Salud mental en el trabajo en América Latina: Recomendaciones de política pública. Washington, DC: OPS.

⁹ Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo: Codificación 17*. Registro Oficial Suplemento 167

El Plan Nacional de Salud Mental Laboral ¹⁰ (2019–2025) reconoce expresamente el rol del trabajador social en equipos multidisciplinarios de bienestar y prevención.

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

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

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

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

Asimismo, la ley guarda coherencia con los compromisos del Estado establecidos en el Acuerdo Nacional, particularmente con la Política 14 sobre el acceso al empleo digno y productivo, y se inserta dentro de la Agenda Legislativa 2024-2025 en los temas vinculados a salud ocupacional, derechos individuales del trabajo y fortalecimiento del sistema de inspección laboral. Además, recoge estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 161), la Organización Panamericana de la Salud y la

¹⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2019). Plan Nacional de Salud Mental Laboral 2019–2025. Santiago: Gobierno de Chile.

Federación Internacional de Trabajo Social, que recomiendan expresamente la inclusión del enfoque psicosocial en las estrategias de bienestar laboral.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

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

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

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en el Acuerdo Nacional en su política 14, Acceso al empleo pleno, digno y productiva¹¹, en donde se indica: Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

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

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

¹¹ Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Obtenido de <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>