



**PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA
PRESENCIA DE TRABAJADORAS SOCIALES
EN CENTROS LABORALES MEDIANTE LA
DEROGATORIA DEL DECRETO SUPREMO N.º
005-2025-TR**

El Grupo Parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ – VOCES DEL PUEBLO – BLOQUE MAGISTERIAL** a iniciativa del Congresista **Elías Marcial Varas Meléndez**, en uso de las facultades conferidas por los artículos 102º numeral 1), y 107º de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22º, 67º, 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE GARANTIZA LA PRESENCIA DE TRABAJADORAS SOCIALES EN
CENTROS LABORALES MEDIANTE LA DEROGATORIA DEL DECRETO
SUPREMO N.º 005-2025-TR**

Artículo único. – Derogación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR, y restitución del Decreto Supremo N° 009-65

Deróguese el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo N° 009-65, y restitúyase la plena vigencia del Decreto Supremo N.º 009-65, en todos sus extremos.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA ÚNICA

ÚNICA. Restituida la obligación prevista en el Decreto Supremo N.º 009-65, las empresas comprendidas contarán con un plazo de sesenta (60) días calendario, contados desde la entrada en vigor de la presente ley, para adecuarse a dicha exigencia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINAL

ÚNICA. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 16:28:17-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Elias
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 13:06:30-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 16:28:29-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 15/09/2025 16:59:28-0500

ELIAS MARCIAL VARAS MELÉNDEZ
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 10:50:17-0500

Lima, 15 de septiembre del 2025



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 11:19:52-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 11:28:15-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 11:04:36-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú, El Decreto Supremo N.° 005-2025-TR, publicado el 14 de junio de 2025, derogó el Decreto Supremo N.° 009-65 de fecha 12 de julio de 1965, que obligaba a las empresas con más de cien (100) trabajadores a contar con un profesional de Trabajo Social (entonces denominado "asistente social"), en cumplimiento del Decreto Ley N.° 14371. Esta norma se mantuvo vigente durante seis décadas como mecanismo de prevención y soporte social en el ámbito laboral.

Con la derogatoria, se eliminó una medida que garantizaba la presencia obligatoria del profesional de Trabajo Social en centros de trabajo de gran escala. Este rol cumplía funciones clave de prevención y atención psicosocial, incluyendo:

- Intervención temprana frente a problemas de salud mental, estrés y violencia familiar que afectan la productividad.
- Mediación en conflictos laborales, contribuyendo a un mejor clima organizacional.
- Orientación a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad económica o social, evitando mayores riesgos en su estabilidad.
- Coordinación con servicios de salud ocupacional y programas de bienestar para reducir ausentismo y accidentes laborales.

La derogatoria introduce un vacío de protección en materia de salud y bienestar laboral. Al quedar sin obligación legal, muchas empresas prescinden de este servicio especializado, priorizando la reducción de costos, lo que genera mayor

exposición a riesgos psicosociales y un debilitamiento de la estrategia preventiva de las relaciones laborales.

Además, el argumento de que esta exigencia constituía una "barrera burocrática" resulta debilitado frente a los fines que perseguía: no se trataba de un trámite administrativo accesorio, sino de una medida de protección social con impacto directo en los derechos de los trabajadores y en la productividad empresarial. La ausencia de esta figura profesional implica trasladar los problemas no atendidos hacia el sistema de salud público y hacia la propia SUNAFIL, que recibe más denuncias por conflictos no gestionados dentro de la empresa.

El problema identificado es que la derogatoria del DS 009-65 ha generado:

- Desprotección preventiva en salud mental, clima laboral y bienestar social de los trabajadores.
- Aumento potencial de conflictos laborales y sobrecarga en los mecanismos de inspección y en el sistema de salud.
- Retroceso normativo, al eliminar una medida histórica de interés público que había mostrado eficacia en garantizar mejores relaciones laborales y productividad.

II. MARCO NORMATIVO

2.1. Antecedentes

El Decreto Ley N.º 14371 (1963) estableció la obligación para las empresas con más de cien trabajadores de implementar servicios de asistencia social, en concordancia con los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la participación de profesionales especializados en el bienestar del trabajador.

En aplicación de este mandato, se emitió el Decreto Supremo N.º 009-65-TR (1965), que reglamentó la exigencia de contar con una trabajadora

social en dichas empresas, constituyéndose en una norma pionera en materia de salud ocupacional y prevención psicosocial en el ámbito laboral peruano.

Durante seis décadas, la presencia obligatoria del profesional de Trabajo Social contribuyó a la gestión preventiva en empresas de gran escala, especialmente en sectores como minería, industria y servicios, donde la presión laboral y el riesgo de conflictos son más intensos.

2.2. Marco jurídico actual

Con la publicación del Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, se derogó el DS 009-65. El sustento del Ejecutivo fue la eliminación de una supuesta barrera burocrática, alineándose con criterios de simplificación administrativa. Sin embargo, la derogatoria no fue acompañada de una medida sustitutiva que garantice el bienestar psicosocial en centros laborales, dejando un vacío regulatorio en la materia.

Actualmente, la normativa de seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783 y su reglamento) establece lineamientos generales de prevención, pero no exige de manera expresa la presencia de un profesional especializado en trabajo social. Así, las empresas cumplen con estándares mínimos de seguridad física, pero los aspectos psicosociales y familiares quedan desatendidos o reducidos a programas voluntarios.

2.3. Efectos de la derogatoria

- a) Reducción de la cobertura preventiva: miles de trabajadores han perdido el soporte de un profesional que actuaba como primer contacto en problemas familiares, económicos y de salud mental.

- b) Incremento de costos indirectos: la falta de intervención temprana aumenta el ausentismo, la rotación y los conflictos laborales, lo que impacta en la productividad de las empresas.
- c) Sobrecarga institucional: problemas antes gestionados internamente ahora se trasladan al sistema de salud público, a los programas sociales y a la SUNAFIL mediante quejas y denuncias.
- d) Desalineación con estándares internacionales: la OIT recomienda incorporar profesionales de bienestar social y psicológico en entornos laborales de gran escala, por lo que la derogatoria debilita el cumplimiento de compromisos internacionales en derechos laborales.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Necesidad

La derogatoria del Decreto Supremo N.º 009-65 ha generado un vacío normativo en la protección del bienestar psicosocial en los centros laborales de gran escala. El mercado por sí mismo no garantiza que las empresas mantengan servicios de Trabajo Social, ya que muchas priorizan la reducción de costos. Esto deja a los trabajadores sin un canal especializado de atención frente a problemas de salud mental, violencia familiar o conflictos laborales.

La necesidad de la propuesta radica en restaurar un mecanismo probado que cumplió, por más de seis décadas, una función esencial en la gestión preventiva de riesgos laborales y en la defensa de derechos sociales de los trabajadores.

3.2. Viabilidad

La medida es jurídicamente viable porque:

- Se enmarca en la competencia del Congreso para derogar normas de rango legal y restituir disposiciones en favor de los derechos fundamentales.
- No implica gastos adicionales para el Estado, dado que la obligación recae en las empresas privadas con más de 100 trabajadores.
- Es coherente con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), que establece la responsabilidad del empleador de garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud, aunque sin precisar la figura del trabajador social. Esta ley será complementada y reforzada por la restitución de la obligación.

3.3. Oportunidad

La propuesta es oportuna por las siguientes razones:

- Contexto de salud mental: el Perú enfrenta un incremento de casos de depresión, ansiedad y violencia familiar que impactan directamente en el ámbito laboral. La presencia del trabajador social permite actuar de forma preventiva y coordinar con servicios públicos de salud y protección.
- Clima laboral y productividad: las empresas necesitan mecanismos internos para manejar conflictos y reducir el ausentismo. La restitución del DS 009-65 constituye una inversión en productividad y no un costo improductivo.
- Cumplimiento de compromisos internacionales: la OIT promueve la incorporación de medidas de bienestar social en las relaciones laborales. Mantener la derogatoria debilita la alineación del Perú con dichos estándares.
- Legitimidad social: la norma responde a la demanda de trabajadores, sindicatos y profesionales del área de Trabajo Social

que han advertido el retroceso en materia de protección de derechos laborales tras la derogatoria.

IV. MARCO NORMATIVO

4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA

La Constitución reconoce en su artículo 1 que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Asimismo:

- Artículo 7: reconoce el derecho a la protección de la salud, tanto física como mental.
- Artículo 23: establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado y que los derechos laborales son irrenunciables.
- Artículo 59: señala que la iniciativa privada es libre, pero debe ejercerse en armonía con el bien común y dentro de los límites del respeto a la seguridad, salud y dignidad de las personas.

En este marco, la restitución de la obligación de contar con un trabajador social en empresas de más de 100 empleados se alinea con la protección constitucional de la salud, la dignidad y los derechos laborales.

4.2. NORMATIVA NACIONAL

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: reconoce la obligación del empleador de garantizar condiciones de seguridad y salud para los trabajadores, pero no establece la presencia de un

profesional especializado en trabajo social. La restitución del DS 009-65 complementa y fortalece esta ley, incorporando un mecanismo preventivo específico en el ámbito psicosocial.

- Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo: habilita al sistema de inspección a supervisar el cumplimiento de normas sociolaborales. La reactivación del DS 009-65 devuelve una obligación concreta que la SUNAFIL puede fiscalizar.

4.3. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN DERECHOS SOCIALES

De acuerdo con el artículo 26 de la Constitución y la doctrina de derechos humanos, toda norma debe avanzar en la progresividad de los derechos sociales, y no retroceder en su protección. La derogatoria del DS 009-65 significó un retroceso en la tutela del bienestar laboral, al eliminar una obligación consolidada y probada en su eficacia. Por tanto, la presente iniciativa se ajusta al principio de no regresividad en materia de derechos sociales.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

5.1. IMPACTO ECONÓMICO

- Para el Estado: La propuesta no genera gasto público adicional, ya que la obligación recae sobre las empresas privadas con más de 100 trabajadores. La fiscalización corresponde a SUNAFIL dentro de sus competencias y presupuesto vigente.
- Para las empresas: Implica la contratación de al menos un profesional en Trabajo Social. El costo es marginal en comparación con los beneficios derivados de la reducción del ausentismo, la rotación de personal y los conflictos laborales. A largo plazo, la medida se traduce en ahorros empresariales por menor litigiosidad, mejor clima laboral y mayor productividad.

5.2. IMPACTO SOCIAL

- **Trabajadores:** Recuperan un espacio de atención psicosocial dentro de la empresa, con acceso directo a orientación, mediación y derivación a servicios especializados. Esto refuerza la protección de la salud mental, la seguridad y la dignidad en el trabajo.
- **Familias:** El trabajador social en el ámbito laboral constituye un puente entre la empresa y la familia, detectando situaciones de violencia familiar, consumo problemático de sustancias o carencias económicas que afectan la vida laboral, contribuyendo a su prevención y tratamiento oportuno.
- **Sociedad:** Se disminuye la presión sobre el sistema público de salud y programas sociales, ya que problemas de origen laboral o familiar se atienden primero en la empresa.

5.3. BENEFICIOS ESPERADOS

- Mejora de la productividad laboral, al reducir factores de estrés y conflictos no gestionados.
- Reducción de la rotación y ausentismo, con un impacto directo en la eficiencia empresarial.
- Fortalecimiento del diálogo social, al contar con un intermediario profesional que facilita la comunicación entre empleador y trabajador.
- Prevención de conflictos sociales y laborales en sectores estratégicos (minería, industria, transporte, servicios masivos).
- Cumplimiento de estándares internacionales de la OIT y de compromisos asumidos por el Perú en materia de derechos laborales y salud ocupacional.

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

6.1. Recuperación de una obligación específica

Con la restitución del Decreto Supremo N.º 009-65, se reincorpora a la legislación nacional una obligación clara y concreta: las empresas con más de 100 trabajadores deben contar con una trabajadora social. Este mandato vuelve a formar parte del cuerpo normativo de relaciones laborales, integrándose al sistema de seguridad y salud en el trabajo y de inspección laboral.

6.2. Complementariedad con leyes vigentes

La norma no entra en contradicción con otras disposiciones, sino que las refuerza:

- Ley N.º 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo): añade un componente específico en la prevención de riesgos psicosociales.
- Ley N.º 28806 (Inspección del Trabajo): proporciona un parámetro objetivo de fiscalización para SUNAFIL.
- Ley N.º 30364 (Violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar): permite que las trabajadoras sociales en las empresas actúen como agentes de detección temprana y derivación de casos.

6.3. Armonización normativa

La vigencia de la presente ley exige una adecuación reglamentaria en normas secundarias, especialmente en el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo y en las directivas internas del MTPE y SUNAFIL. Esto permitirá armonizar criterios de fiscalización y establecer lineamientos uniformes para la verificación del cumplimiento.

6.4. No afectación de derechos adquiridos

La restitución de esta obligación no altera ni menoscaba derechos individuales o colectivos ya reconocidos. Por el contrario, los refuerza, ampliando el ámbito de protección en materia de bienestar laboral.

6.5. Principio de no regresividad

Al reincorporar esta obligación, se corrige el retroceso normativo generado por la derogatoria del DS 009-65. De esta manera, la legislación nacional vuelve a alinearse con el principio de progresividad en materia de derechos laborales y sociales, asegurando que no se disminuya el nivel de protección alcanzado.

VII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

I. Democracia y Estado de Derecho

Política 4. Institucionalización del diálogo y la concertación

Objetivos del Estado:

(a) promoverá y consolidará una cultura de diálogo y concertación; (b) institucionalizará los canales y mecanismos de participación ciudadana...; (c) institucionalizará la concertación en los procesos de prospectiva nacional, formulación presupuestal y planeamiento estratégico.

II. Equidad y Justicia Social

Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Objetivos del Estado:

(a) combatirá toda forma de discriminación...; (b) fortalecerá la participación de las mujeres...; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel... para la equidad

de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo.

Política 13. Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social

Objetivos del Estado:

(b) promoverá la prevención y el control de enfermedades mentales...; (g) fortalecerá las redes sociales en salud... con participación ciudadana y comunitaria; (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social.

Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Objetivos del Estado:

(b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización...; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación.

III. Competitividad del País

Política 18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica

Objetivos del Estado:

(a) consolidará una administración eficiente, promotora, transparente, moderna y descentralizada; (b) garantizará un marco legal que promueva la formalización y la competitividad; (c) procurará una simplificación administrativa eficaz y continua...; (j) facilitará la capacitación de los cuadros gerenciales y de la fuerza laboral.

Lima, 15 de septiembre del 2025