

## PROYECTO DE LEY QUE ABROGA EL DECRETO SUPREMO N°005-2025-TR Y GARANTIZA EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

El Congresista de la República **Ilich Fredy López Ureña**, y los Congresistas integrantes del Grupo Parlamentario **Acción Popular**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de Ley:

### FÓRMULA LEGAL

#### LEY QUE ABROGA EL DECRETO SUPREMO N°005-2025-TR Y GARANTIZA EL BIENESTAR INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

##### **Artículo 1.- Objeto de la ley**

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto abrogar el Decreto Supremo N°005-2025-TR, y garantizar el bienestar integral de los trabajadores sociales, también denominado Asistentes Sociales, actualizando y mejorando las disposiciones y salvaguardas existentes, asegurando así un marco normativo que fomente condiciones laborales y post-laborales justas, equitativas y dignas.

##### **Artículo 2.- Finalidad de la ley**

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad promover un ambiente laboral saludable, donde se garantice la atención y el bienestar psicosocial de los trabajadores sociales, así como la implementación de políticas de inclusión, equidad y de no discriminación en el ámbito laboral; asimismo, fortalecer la responsabilidad social empresarial.

### **Artículo 3.- Modificación del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR**

Se modifica el numeral 14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, con la siguiente redacción:

“24. Infracciones graves en materia de relaciones laborales. [...]

24.14. No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, **así como la falta de intervención de asistentes sociales en el proceso de evaluación y seguimiento de las infracciones, promoviendo un enfoque en la prevención y solución de conflictos. [...]**”

### **Artículo 4.- Incorporación de la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N°30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social.**

Se incorpora la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N°30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social.

“SEXTA. - Fomento de la responsabilidad social empresarial

Las empresas micro y pequeñas empresas – MYPES que cuenten con un mínimo de cincuenta (50) trabajadores deberán disponer de un trabajador social debidamente colegiado y habilitado, independientemente del régimen laboral que les sea aplicable. Posterior al cumplimiento del umbral de personal establecido, deberán implementar un área de trabajo social para asegurar el bienestar de sus colaboradores.

El incumplimiento de esta disposición se considerará una falta grave; y, la supervisión de su cumplimiento estará a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, dentro del ámbito de sus competencias.”

### **Artículo 5.- Incorporación de la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N°30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social.**

Se incorpora la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N°30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social.

#### **“SÉPTIMA. - Reducción del impuesto a la renta**

Las empresas micro y pequeñas empresas – MYPES que cumplan con las disposiciones establecidas en la presente ley podrán acceder a una reducción del impuesto a la renta, hasta por un monto equivalente a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) como incentivo para fomentar la inclusión de profesionales en trabajo social en el ámbito laboral. La cuantía de la reducción será determinada en función directa al número de trabajadores formalmente contratados y registrados conforme a la normativa laboral vigente, en el marco del cumplimiento de la presente ley. Para efectos de la aplicación de este beneficio, se deberá acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y formales que correspondan, conforme a los procedimientos y plazos que establezca la autoridad competente.”

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. – Vigencia de la ley**

La presente ley entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **SEGUNDA. – Reglamentación**

Encárguese al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE en el marco de sus competencias, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, las disposiciones reglamentarias necesarias para la adecuada implementación de la presente norma.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

#### **ÚNICA. – Abrogación**

Se abroga el Decreto Supremo N°005-2025-TR, por contravenir derechos laborales relacionados con la salud ocupacional y la protección social en el ámbito laboral, el cual elimina la obligatoriedad de contar con un asistente social en empresas con más de cien (100) trabajadores.



**ILICH FREDY LÓPEZ UREÑA**  
**CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA**

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

#### 1.1. Antecedentes

Al obrero un justo salario, era la consigna social en la década de los cincuenta. Sindicatos y estudiantes universitarios se encontraban en reivindicaciones sociales elementales. A la luz de esa conyuntura nacional, el Perú abrió un espacio para que la Junta de Gobierno de 1963, promulgara el Decreto Ley N°14371.

La Junta de Gobierno en la que destacaron figuras como el Vice-almirante Juan Francisco Torres Matos, el Vice-almirante Franklin Pease Olivera o el Mayor General José Gagliardi, quien precisamente era Ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas, preocupada por promover técnicas tendientes al fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores consagró que las empresas que tengan más de cien (100) trabajadores contaran con atención de personas encargadas de las relaciones industriales.

#### 1.2. Evolución y tendencias

Existe una evolución y una tendencia en las reformas del Estado de las últimas décadas que transitaron por la desregulación y la eliminación de los sobrecostos en material salarial. Empero, también aparecen paradojas, tal como señala Jaime Aguirre Guarderas, cuando vemos la situación post-laboral de los propios altos ejecutivos de las empresas. Así, citando un estudio encargado por Phoenix Group, se estableció que el 63% de los gerentes generales considera que su equipo directivo no contará con una vida económica estable al jubilarse; pero aún más crítica es la situación de los que ya se jubilaron, pues el estudio arroja que el 73% tuvo limitaciones económicas al no prepararse para esta situación.

El Poder Ejecutivo emitió el Decreto Supremo N°005-2025-TR, en junio de 2025, mediante el cual se derogó el Decreto Supremo N°009-65, que desde 1965 establecía la

obligación para las empresas privadas con más de cien (100) trabajadores de contar con un asistente social colegiado en su servicio de relaciones industriales. Esta obligación respondía a una política pública orientada a promover la armonía laboral y el bienestar social dentro de las organizaciones mediante el rol especializado de las asistentes sociales.

La norma derogada establecía que las empresas del sector privado que contaran con más de cien (100) trabajadores tenían la obligación de incorporar en su servicio de relaciones industriales a una asistente social colegiada, quien debía desarrollar funciones propias de su especialidad en beneficio de sus trabajadores. Esta incorporación debía ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dentro de un plazo de sesenta (60) días.

Se debe tener en cuenta que, la derogación de esta norma del año 1965 responde a lo dispuesto por el Decreto Supremo N°059-2025-PCM, que ordena a las entidades del Gobierno Nacional eliminar o modificar normas que constituyan barreras burocráticas declaradas ilegales o carentes de razonabilidad por parte de El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI.

La derogación del mencionado decreto fue consecuencia directa del Decreto Supremo N°059-2025-PCM, que dispone la eliminación de barreras burocráticas declaradas ilegales o carentes de razonabilidad, según lo determinado por la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI. La Resolución N.º 00000598-2024/SEL declaró que la norma de 1965 carecía de razonabilidad, lo que llevó a su derogación a fin de modernizar y simplificar el marco normativo laboral en el país.

Por tanto, a partir del 15 de junio de 2025, las empresas con más de cien (100) trabajadores dejaron de estar obligadas a contar con un asistente social. Sin embargo, queda vigente la obligación de contar con una dependencia o área especializada en relaciones industriales o de bienestar laboral, cuya ausencia constituye una infracción grave según el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

### 1.3. Evolución del bienestar laboral y los asistentes sociales

La norma que obligaba a las empresas con más de cien (100) trabajadores a contar con un asistente social surgió en un contexto histórico muy distinto al actual. A inicios de la industrialización del Perú, con relaciones laborales profundamente asimétricas y poca institucionalidad, la presencia de asistentes sociales respondió a la necesidad de humanizar dichas relaciones, promover el bienestar integral de los trabajadores y prevenir conflictos internos mediante la mediación y el acompañamiento cercano. Esta función fue reconocida desde el propio decreto que estableció la norma, considerándola un mecanismo para fomentar la armonía y colaboración entre empresas y trabajadores.

En ese sentido, el bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales y gestión moderna del talento humano, debió ser reconocido como su herencia profesional; no obstante, no es así. Por ello, la obligación de contar con un asistente social debe evolucionar en función al contexto de los nuevos marcos organizacionales. Esta inercia regulatoria no solo revela un retraso normativo, sino también una desconexión con los profundos cambios que han tenido lugar en la gestión del talento humano, la diversidad y complejidad de los modelos empresariales actuales, y el desarrollo de nuevas disciplinas y especialidades que también aportan al bienestar laboral.

Es importante abrir paso a una gestión más flexible, moderna y adaptada a las necesidades reales de cada organización. Sin embargo, esta mayor flexibilidad exige un compromiso firme y decidido para valorar la función estratégica que la asistencia social y el bienestar laboral representaron durante tantos años, y que hoy debe continuar en nuevas formas que garanticen los derechos y la protección integral de los trabajadores.

La iniciativa legislativa propone fortalecer el bienestar y la gestión de las relaciones laborales mediante unidades especializadas en las empresas, con un enfoque actualizado y pluralidad profesional, asegurando la protección y desarrollo dignos de los trabajadores, sin volver a caer en rigideces burocráticas ni perder la esencia de cuidado y mediación social históricamente promovida por trabajadores sociales.

#### **1.4. La necesidad de modernización con enfoque estratégico**

La norma tiene una larga vigencia y la necesidad de una modernización con compromiso estratégico y protección al trabajador, se debió tomar en cuenta desde otro enfoque más social y real ajustado a las necesidades de los asistentes sociales.

La regulación peruana ha reconocido, por más de cincuenta años la importancia de contar con profesionales especializados en asistencia social dentro de las empresas con más de cien (100) trabajadores, consolidando un marco normativo que ha protegido el bienestar psicosocial de los trabajadores y fomentado la armonía laboral. Esta obligación no solo fue una pieza clave para humanizar las condiciones laborales en un contexto histórico de profunda asimetría, sino que también dejó un legado invaluable que ha moldeado las mejores prácticas en gestión del talento humano y bienestar laboral.

No obstante, el Decreto Supremo N°005-2025-TR derogó esta obligación, apostando por un modelo basado en la autonomía empresarial y la flexibilidad para definir la manera de gestionar el bienestar laboral. Este enfoque, sin embargo, presenta serias limitaciones desde la perspectiva del trabajador; debido a que, no contar con un asistente social conlleva el riesgo de diluir funciones esenciales de acompañamiento, prevención de conflictos y contención emocional, que históricamente han sido ejercidas con compromiso y especialización. Confiar en la autonomía empresarial y en la flexibilidad en la selección del perfil profesional puede abrir la puerta a la desprotección y precarización, especialmente en un escenario en que no todas las empresas priorizan el bienestar de sus trabajadores como un valor estratégico explícito.

Por el contrario, mantener un marco normativo claro que garantice condiciones laborales justas, equitativas y dignas es fundamental para promover ambientes laborales saludables. Esto incluye asegurar la atención psicosocial de los trabajadores sociales, garantizar la implementación de políticas de inclusión y equidad, y fortalecer la responsabilidad social empresarial, la cual se ha consolidado como una práctica clave para que las organizaciones actúen con ética y compromiso social en Perú.

La responsabilidad social empresarial implica, entre otros aspectos, la adopción de políticas que promuevan el bienestar interno, fomente la igualdad, y generen un impacto positivo duradero en los trabajadores y en la comunidad. Para que estas prácticas sean efectivas, es indispensable un andar regulatorio que no dependa exclusivamente de la voluntad o de la flexibilidad empresarial, sino que establezca estándares mínimos obligatorios para proteger los derechos laborales y sociales.

Por ello, esta iniciativa legislativa propone derogar el Decreto Supremo N°005-2025-TR y recuperar un marco actualizado que asegure la presencia de unidades especializadas en bienestar laboral dentro de las empresas, ahora, con más de cincuenta (50) trabajadores. Estas unidades deberán contar con profesionales capacitados, incluyendo asistentes sociales, para garantizar la atención integral a las necesidades psicosociales de los trabajadores, promover un clima laboral justo y prevenir riesgos. Esta norma permitirá adaptarse a las realidades actuales sin sacrificar la protección y dignidad de los trabajadores.

La consolidación de un régimen claro y fortalecido no solo protege a los trabajadores, sino que también impulsa la responsabilidad social empresarial y promueve la sostenibilidad organizacional, reconociendo que el bienestar laboral es una inversión estratégica para el desarrollo económico y social del país.

### **1.5. La importancia de la función**

Aunque la gestión del talento y el bienestar laboral pueden beneficiarse de equipos interdisciplinarios, no se debe minimizar ni sustituir el valor único y específico de la formación, la ética profesional y la sensibilidad social que caracteriza a los trabajadores sociales. Del mismo modo, el bienestar integral de los trabajadores sociales debe ser protegido en el marco de un sistema normativo que fomente condiciones laborales justas, equitativas y dignas, promoviendo ambientes saludables donde se garantice la atención psicosocial y la inclusión real. Esta protección es también un reflejo de la responsabilidad

social empresarial, que debe ser fortalecida legalmente para asegurar que las empresas no deleguen sus obligaciones con las personas que trabajan con ellas.

La responsabilidad social empresarial en Perú es un pilar fundamental para la construcción de organizaciones éticas, sostenibles y comprometidas con sus empleados y la comunidad. Esta responsabilidad debe ir acompañada de un marco legal claro que promueva la transparencia, equidad y calidad en la gestión del bienestar laboral, reconociendo la importancia irremplazable de los profesionales de trabajo social.

Por tanto, es importante actualizar, fortalecer y restaurar el rol de los asistentes sociales en las empresas, garantizando su bienestar integral y asegurando un marco normativo que fomente condiciones laborales dignas, favorables para todos los trabajadores y el fortalecimiento efectivo de la responsabilidad social empresarial.

## 1.6. Constitución Política del Perú 1993<sup>1</sup>:

La Constitución Política del Perú de 1993, defiende el derecho al trabajo establecido en los siguientes artículos, en los que se menciona lo siguiente:

*“Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”*

El presente artículo complementa lo establecido en el artículo 2, inciso 15, de la Constitución Política del Perú de 1993, que reconoce expresamente el derecho fundamental de toda persona a trabajar libremente, con sujeción a ley. En otras palabras, se puede sostener que el trabajo constituye no solo un derecho individual que se ejerce de forma voluntaria, sino también un deber inherente tanto hacia uno mismo como hacia la colectividad. Esta consideración reviste particular relevancia en un país en desarrollo como el Perú, donde un número significativo de ciudadanos busca acceder a un empleo estable y seguro.

---

<sup>1</sup> (1993) Constitución política del Estado peruano

El trabajo se reconoce constitucionalmente como la base del bienestar social, ya que es el instrumento mediante el cual se extraen, transforman y valorizan los recursos naturales para la producción de bienes y servicios necesarios para la sociedad. Es importante precisar que ni las máquinas ni el capital financiero, por sí mismos, generan riqueza sin la intervención activa del factor humano que los dirige y ejecuta las tareas productivas. Por consiguiente, sin el trabajo humano es imposible que se produzca la riqueza social. Del mismo modo, el trabajo debe ser remunerado de manera adecuada, en reconocimiento a su valor fundamental en la generación de riqueza. Además, el trabajo constituye un medio esencial para la realización integral de la persona, en todas sus dimensiones, pues le confiere utilidad social.

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

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

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

*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”*

El Estado garantiza la protección del trabajo en todas sus formas y modalidades, lo que implica que, en la mayor medida posible, el gobernante salvaguarda los derechos laborales y los puestos de trabajo de todos los trabajadores sin distinción alguna, otorgando un trato preferente a grupos especialmente vulnerables como la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad. Para tal fin, se ha desarrollado una legislación laboral que establece derechos y beneficios específicos dirigidos a estos colectivos. El fomento del empleo productivo se entiende como la promoción privilegiada de la creación de puestos laborales que generen nueva riqueza para la sociedad. De igual modo, la educación orientada al trabajo capacita a las personas para su efectiva incorporación y desarrollo dentro del sistema productivo social.

*“Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.*

La generación de riqueza constituye una fuente fundamental del desarrollo de las comunidades, motivo por el cual el Estado tiene la obligación de promoverla activamente. En este sentido, la libertad de trabajo, así como las libertades empresariales, comerciales e industriales son congruentes con la iniciativa privada libre establecida en el artículo precedente. El deber estatal de facilitar oportunidades para la superación de los sectores vulnerables se encuentra enmarcado en el principio de justicia distributiva, que prescribe un trato igualitario para iguales y diferenciador para desiguales, asegurando que todos dispongan de un entorno propicio para su desarrollo, evitando que los grupos más poderosos vulneren los derechos de los más débiles.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa tiene efectos en la legislación nacional; puesto que, propone derogar el Decreto Supremo N°005-2025-TR; y, restablecer un marco normativo actualizado que garantice el bienestar integral de los trabajadores sociales, asegura condiciones laborales justas, equitativas y dignas. De esa manera, se prevé modificar el artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Asimismo, incorporar la Sexta Disposición Complementaria Final a la Ley N°30112, que obliga a las micro y pequeñas empresas que cuenten con al menos cincuenta (50) trabajadores a incorporar a un asistente social, reforzando la supervisión por parte de la SUNAFIL; adicionalmente, incorpora un incentivo tributario a través de la Séptima Disposición Complementaria Final, mediante la reducción del Impuesto a la Renta para las MYPES que cumplan con las disposiciones legales.

Por tanto, este planteamiento normativo busca alinear la legislación peruana con los principios de justicia social, equidad laboral y bienestar integral, reafirmando el

compromiso del Estado con el desarrollo humano y la seguridad laboral en beneficio de la sociedad en su conjunto.

### III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

Al respecto, se puede afirmar lo siguiente (*ver cuadro N°1*)

**Cuadro 1.- Análisis Costo – Beneficio**

Costos	- No implica algún costo adicional que pudiese afectar al Tesoro Público.
Beneficios	- Fortalecimiento de la cultura organizacional y clima laboral, contribuyendo a la salud mental y física de los trabajadores. - Promoción de espacios laborales más inclusivos, equitativos, seguros y estables. - Protección integral a los derechos laborales y bienestar psicosocial de trabajadores sociales y demás empleados.

Fuente: Elaboración propia

### IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se enmarca en la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023 – 2024, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR<sup>2</sup>, en lo referido su objetivo II. Equidad y Justicia Social; su política de Estado N°13. Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social.

### V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra vinculada con la Política de Estado N°11 del Acuerdo Nacional, en el que se establece lo siguiente:

**“Artículo 11°. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación**

<sup>2</sup> <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/wpuploads/2023/10/Proyecto-de-Agenda-Legislativa-2023-2024-2-1.pdf>

*Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.*

*Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.*