



**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA
INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE
PROFESIONALES EN TRABAJO
SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS
CON CIEN (100) O MÁS
TRABAJADORES PARA LA GESTIÓN
INTEGRAL DEL BIENESTAR
SOCIOLABORAL**

El **Grupo Parlamentario Juntos Por el Perú, Voces del Pueblo, y Bloque Magisterial**, a iniciativa del Congresista de la República Jhakeline Kay Ugarte Mamani, ejerciendo el derecho de Iniciativa Legislativa que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la ley siguiente:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE
PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS
CON CIEN (100) O MÁS TRABAJADORES PARA LA GESTIÓN
INTEGRAL DEL BIENESTAR SOCIOLABORAL**

Artículo 1. – Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la obligatoriedad de incorporar profesionales en Trabajo Social en las personas jurídicas de derecho privado que cuenten con cien (100) o más trabajadores, a fin de garantizar la gestión integral del bienestar sociolaboral, la salud ocupacional, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del clima organizacional.

Artículo 2. – Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todas las personas jurídicas de derecho privado, cualquiera sea su forma societaria, que cuenten con cien (100) o más trabajadores en planilla a nivel nacional, incluyendo las sucursales, filiales o centros de trabajo que en conjunto superen dicho número.



Artículo 3. – Incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social

Las empresas privadas comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Ley deberán contar con, al menos, un profesional en Trabajo Social colegiado y habilitado, conforme a la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, quien asumirá funciones de planificación, intervención y evaluación en materia de bienestar sociolaboral.

Artículo 4. – Ámbito de aplicación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, dictará las disposiciones reglamentarias necesarias para la implementación de la presente Ley, en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. – Incorpórese la Sexta Disposición Complementaria Final en la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, con el texto siguiente:

“Sexta. Ámbito de intervención en el sector privado

Las personas jurídicas de derecho privado que cuenten con cien (100) o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos, un profesional en Trabajo Social colegiado y habilitado, con el objeto de garantizar la gestión integral del bienestar sociolaboral, conforme a lo previsto en la Ley que dispone la incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social en empresas privadas con cien (100) o más trabajadores.”

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA. – Adecuación normativa y reglamentación de la Ley

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las entidades competentes, realizará las modificaciones normativas y reglamentarias necesarias para el cumplimiento de la presente Ley, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

SEGUNDA. – Supervisión del cumplimiento

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, en el marco de sus competencias y conforme a la normativa vigente; su incumplimiento será



JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

sancionado conforme al régimen de infracciones y sanciones en materia sociolaboral vigente.

Lima, setiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 12:49:45-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/09/2025 17:29:10-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 12:50:09-0500



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Blas
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 14:43:54-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/09/2025 12:56:31-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/09/2025 16:02:56-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/09/2025 13:34:41-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ASPECTOS GENERALES

El Proyecto de Ley establece la incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social en las empresas privadas con cien (100) o más trabajadores, con el propósito de garantizar la gestión integral del bienestar sociolaboral, la salud ocupacional, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del clima organizacional en el marco de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la normativa vigente¹. La propuesta normativa se configura como una medida de carácter mandatorio, dotada de fuerza vinculante, que impone a los empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación la obligación de contratar, al menos, un profesional en Trabajo Social debidamente colegiado y habilitado.

El carácter imperativo de esta disposición responde a la necesidad de asegurar la presencia de especialistas en Trabajo Social en aquellas organizaciones con mayor número de trabajadores, donde la complejidad de las relaciones laborales y la dimensión de los riesgos sociales, familiares y comunitarios requieren un tratamiento técnico especializado. De esta manera, la intervención profesional adquiere relevancia no solo en el ámbito preventivo de la salud ocupacional, sino también en la promoción de la cohesión interna, la gestión de conflictos, la reducción del ausentismo laboral y la mejora continua de la productividad empresarial².

El Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, en el ejercicio de sus competencias institucionales conferidas por la Ley N° 27918 y la Ley N° 30112, ha emitido opinión técnico-legal en la que resalta la importancia de la actuación profesional dentro de los espacios de trabajo. Dicho pronunciamiento, elaborado por un equipo colegiado y habilitado, constituye un fundamento jurídico y técnico suficiente para evidenciar la necesidad de una norma de alcance general que disponga la intervención obligatoria de trabajadores sociales en las empresas que superen el

¹ Calderón Rodríguez, L. K. (2024). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos. Revista de Investigación, (3).

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212024000300067&script=sci_arttext

² Paqui Guailas, J. N., & Chiliquinga Amaya, J. (2025). El impacto del bienestar psicosocial en el desempeño laboral: Un enfoque desde el trabajo social y la gestión de talento humano dentro de las organizaciones. Arandu UTIC, 12(2).

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1036>

umbral de cien trabajadores, a fin de garantizar estándares adecuados de bienestar y seguridad sociolaboral³.

El Proyecto de Ley se sustenta, además, en principios de orden constitucional y legal vinculados a la protección social, la tutela de la salud y la promoción del trabajo digno. Se reconoce que la persona humana, en su condición de trabajador, no puede ser reducida a un mero factor productivo, sino que debe ser atendida en su integridad biopsicosocial, incluyendo el acompañamiento profesional que permita equilibrar sus responsabilidades laborales con las exigencias familiares y comunitarias. En este sentido, la intervención del trabajador social no se limita a acciones asistenciales, sino que incorpora funciones de diagnóstico, planificación, orientación y evaluación que fortalecen la capacidad preventiva de la empresa y consolidan un entorno de trabajo seguro y justo⁴.

La presente iniciativa se configura como un instrumento normativo necesario para elevar el estándar de protección laboral en el sector privado, imponiendo una obligación clara y precisa a las empresas de mayor envergadura. De esta forma, se garantiza la institucionalización de prácticas de gestión sociolaboral basadas en criterios técnicos, científicos y éticos, contribuyendo al desarrollo humano integral de los trabajadores y a la sostenibilidad de las relaciones laborales en beneficio del interés general⁵.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La ausencia de profesionales en Trabajo Social en las empresas privadas con una planilla de cien (100) o más trabajadores ha generado un déficit estructural en la gestión integral del bienestar sociolaboral. El Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que eliminó la exigencia de contar con un asistente social, debilitó el marco de prevención y atención de los riesgos

³ Cayetano Gaspar, A. (2023). Intervención del trabajador social en el área de bienestar en una empresa financiera: experiencia en el Banco de Crédito del Perú. Repositorio UIGV.
<https://hdl.handle.net/20.500.11818/6909>

⁴ Urra Canales, M. (2013). Trabajo social en el ámbito empresarial: proceso histórico, definiciones y tendencias. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6628786.pdf>

⁵ Zambrano, S. F. S. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso del trabajo social. Revista Sangregorio.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2911>

psicosociales, trasladando la carga de gestión exclusivamente a los departamentos de recursos humanos, los cuales carecen de la formación técnica especializada en diagnóstico y abordaje de problemas sociales, familiares y comunitarios vinculados al trabajo.

La problemática se expresa en tres dimensiones claramente identificables:

- 1. Dimensión sociolaboral.** La falta de intervención de profesionales en Trabajo Social impide la identificación oportuna de factores de riesgo asociados al clima organizacional, la violencia laboral, el acoso, el estrés y el ausentismo. Esta carencia limita la capacidad de las empresas para implementar programas preventivos eficaces, lo que se traduce en pérdida de productividad, debilitamiento del compromiso organizacional y deterioro de las relaciones laborales⁶.
- 2. Dimensión de salud ocupacional.** El trabajador social constituye un componente esencial en la gestión de la salud en el trabajo, en tanto aporta una visión interdisciplinaria que complementa la labor médica y psicológica⁷. Su exclusión ha fragmentado el sistema de prevención y seguimiento de la salud integral de los trabajadores, reduciendo la eficacia de las intervenciones dirigidas a mitigar riesgos psicosociales y afectando la aplicación plena de los estándares de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo⁸.
- 3. Dimensión jurídica e institucional.** El retiro de la obligación normativa generó una incongruencia entre el reconocimiento legal del Trabajo Social como profesión regulada por la Ley N° 30112 y la ausencia de mecanismos que garanticen su incorporación en el sector privado⁹. Esta situación fue advertida por el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, que evidenció que la exclusión normativa debilita el cumplimiento de derechos fundamentales vinculados a la dignidad del trabajador, la protección de la salud y el acceso a un entorno laboral seguro.

⁶ El trabajo social en la empresa privada: claves e importancia. (2022, 18 de agosto). UNIR Revista, Ciencias Sociales. Recuperado de <https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/trabajo-social-empresa/>

⁷ Barrera, M. I. N., & Pachón, S. V. (2014). Competencias laborales del Trabajador Social en el área de salud ocupacional. Hojas y Hablas, (11), 158–169. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6628738.pdf>

⁸ ¿Cuál es la importancia de la salud ocupacional en las empresas? (2021, 7 de abril). Nueva ISO-45001. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/04/cual-es-la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-empresas/>

⁹ Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y modelo (2010). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

La problemática se agrava en las empresas de gran tamaño, donde la magnitud del personal y la diversidad de problemáticas sociales requieren de un abordaje técnico especializado. La falta de profesionales en Trabajo Social no solo afecta al trabajador, sino también a su núcleo familiar, al entorno comunitario y, por extensión, a la estabilidad social.

El Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, como entidad autónoma de derecho público, acredita que la intervención del trabajador social en el ámbito empresarial constituye un componente indispensable para:

- Optimizar la gestión de recursos humanos mediante un enfoque de bienestar integral.
- Prevenir contingencias laborales de alto impacto económico y social.
- Garantizar el cumplimiento de derechos sociolaborales consagrados en el ordenamiento jurídico.

Así, la exclusión del profesional en Trabajo Social en las empresas de gran envergadura configura un problema de naturaleza jurídica, social y sanitaria que exige una intervención normativa inmediata. La carencia de este actor estratégico debilita el principio de prevención en salud ocupacional, limita la cohesión organizacional y contraviene el mandato constitucional de protección al trabajo digno y a la persona humana en su integridad.

III. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El primer artículo del Proyecto de Ley fija el objeto de la norma y constituye la base sobre la cual se estructura toda la propuesta. En él se establece que las empresas privadas con una planilla de cien (100) o más trabajadores deberán incorporar de manera obligatoria a profesionales en Trabajo Social. Esta previsión busca garantizar que el bienestar sociolaboral, la salud ocupacional y la prevención de riesgos psicosociales no dependan únicamente de mecanismos administrativos internos, sino que sean abordados mediante la intervención de especialistas con formación específica y acreditación colegiada. La norma parte, por tanto, de un reconocimiento expreso de que el bienestar de los trabajadores constituye un interés jurídico protegido que requiere un tratamiento técnico especializado y permanente dentro de la estructura empresarial.

Por su parte, el artículo segundo regula el ámbito de aplicación de la Ley y define de manera precisa el universo de empleadores obligados. Se



establece que la obligación alcanza a todas las personas jurídicas de derecho privado, cualquiera sea su forma societaria, siempre que cuenten con cien o más trabajadores en planilla a nivel nacional. Asimismo, se incluye expresamente a las sucursales, filiales o centros de trabajo que, en conjunto, superen el número señalado. Con esta fórmula se evita cualquier intento de fraccionamiento o artificio que busque evadir la obligación legal, asegurando que el mandato tenga un alcance real y efectivo sobre aquellas empresas cuya magnitud de operaciones y número de trabajadores justifican la intervención obligatoria de profesionales en Trabajo Social.

El artículo tercero desarrolla el núcleo del mandato legal al disponer que las empresas comprendidas deberán contar con, al menos, un profesional en Trabajo Social colegiado y habilitado. Esta disposición no solo garantiza la idoneidad técnica del personal, sino que además vincula directamente la obligación empresarial con el marco deontológico y disciplinario del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. De esta manera, se asegura que las funciones de diagnóstico, planificación, intervención y evaluación en materia de bienestar sociolaboral se encuentren a cargo de un profesional con competencias verificables y sujeto a responsabilidad ética y legal. La incorporación de este requisito responde, además, a la necesidad de subsanar la incongruencia normativa existente entre el reconocimiento legal de la profesión y su falta de exigencia en el ámbito privado.

El artículo cuarto establece la obligación del Poder Ejecutivo de emitir el reglamento respectivo en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días calendario. Para ello, se encarga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, la elaboración de las disposiciones reglamentarias necesarias para implementar la Ley. Esta previsión otorga certeza sobre el modo de aplicación del mandato, refuerza la seguridad jurídica de los destinatarios y permite que la norma no quede en una declaración abstracta, sino que cuente con mecanismos claros y procedimientos específicos para su cumplimiento. La exigencia de coordinación con el Colegio profesional asegura, además, que el reglamento incorpore criterios técnicos y buenas prácticas propias de la disciplina, consolidando la pertinencia y viabilidad de la intervención.



Finalmente, las disposiciones complementarias cierran el esquema normativo. La primera establece la obligación del Poder Ejecutivo de realizar las modificaciones normativas y reglamentarias necesarias para la plena ejecución de la Ley, alineando el marco legal vigente con el nuevo mandato. Con ello se evita la dispersión normativa y se refuerza la coherencia del ordenamiento jurídico en materia de protección sociolaboral. La segunda disposición asigna a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la función de supervisar y sancionar el incumplimiento, garantizando la eficacia de la medida. De este modo, se asegura que el mandato legal no solo se enuncie, sino que cuente con un sistema de control y sanción que refuerce su carácter vinculante.

En su conjunto, la propuesta legislativa articula un régimen jurídico obligatorio, con objeto definido, ámbito delimitado, obligación expresa, mecanismos de implementación reglamentaria y un sistema de supervisión y sanción. Este diseño normativo permite superar las deficiencias identificadas en la descripción del problema y asegura la institucionalización del Trabajo Social en las empresas de gran envergadura, consolidando un modelo de intervención técnica que protege la dignidad de los trabajadores, fortalece la prevención de riesgos y contribuye a la sostenibilidad de las relaciones laborales.

IV. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social.
3. Ley N° 27918, Ley de Creación del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.
4. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
6. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
7. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Decreto Supremo N° 015-2005-SA, Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Salud Ocupacional.
9. Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que modificó disposiciones vinculadas a la exigencia del profesional en Trabajo Social en empresas privadas.

10. Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

11. Convenio N° 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo.

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

El efecto de la promulgación de la presente iniciativa en la legislación nacional sería significativo y tendría implicancias en diversos aspectos jurídicos normativos:

5.1. Modificación de la Ley N° 30112

La entrada en vigencia de la presente norma genera la Incorporación de la Sexta Disposición Complementaria Final en la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social:

Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social	Modificación propuesta
NO EXISTE SEXTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL	<i>“Sexta. Ámbito de intervención en el sector privado</i> <i>Las personas jurídicas de derecho privado que cuenten con cien (100) o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos, un profesional en Trabajo Social colegiado y habilitado, con el objeto de garantizar la gestión integral del bienestar sociolaboral, conforme a lo previsto en la Ley que dispone la incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social en empresas privadas con cien (100) o más trabajadores.”</i>

5.2. Reforzamiento del régimen de seguridad y salud en el trabajo

La incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social complementa y amplía los alcances de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, al introducir de

manera expresa un actor especializado en la gestión de riesgos psicosociales, contribuyendo a una interpretación más amplia del concepto de salud ocupacional.

5.3. Integración con el sistema de fiscalización sociolaboral

La asignación de competencias de supervisión a la SUNAFIL articula esta norma con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, al precisar un nuevo supuesto de fiscalización obligatoria, lo que fortalece el acervo normativo en materia de cumplimiento de obligaciones laborales y amplía la cobertura de la inspección a aspectos de bienestar sociolaboral.

5.4. Consolidación del marco de tutela de derechos laborales

La norma se inserta en el conjunto de leyes de protección al trabajo (Constitución, Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas complementarias), reforzando el principio de dignidad del trabajador como fin supremo del Estado y ampliando el espectro de derechos exigibles en sede administrativa y judicial al reconocer de manera obligatoria la participación del trabajador social en el ámbito empresarial.

VI. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En el presente periodo legislativo, se han presentado proyectos de ley, que guardan un espíritu similar con la presente iniciativa

- Proyecto de Ley 11753/2024-CR, Ley que reconoce los derechos laborales de los profesionales del Trabajo Social y deroga el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, del congresista Burgos Oliveros (Grupo Parlamentario Podemos Perú), que se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio desde el 4 de agosto de 2025.
- Proyecto de Ley 11764/2024-CR, Ley que fortalece el servicio de Asistencia Social en las empresas del sector privado, del congresista Reymundo Mercado (Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular), que se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio desde el 4 de agosto de 2025.

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- Proyecto de Ley 11765/2024-CR, Ley que dispone la incorporación de profesionales en Trabajo Social en las personas jurídicas de derecho privado con más de cien (100) trabajadores, del congresista Quiroz Barboza (Bloque Magisterial de Concertación Nacional), que se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio desde el 4 de agosto de 2025.
- Proyecto de Ley 11771/2024-CR, Ley que garantiza la incorporación de profesionales en Trabajo Social para la gestión integral del bienestar sociolaboral, del congresista Bellido Ugarte (Grupo Parlamentario Podemos Perú), que se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio desde el 4 de agosto de 2025.

VII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La implementación de esta ley conlleva cambios e impactos en el presupuesto y la economía del Estado peruano. A continuación, se detallan los principales aspectos a considerar:

ACTOR	DEFINICIÓN
TRABAJADORES SOCIALES DEL PERÚ	Profesionales colegiados y habilitados conforme a la Ley N° 30112, especializados en la planificación, intervención y evaluación de procesos sociales en los ámbitos individual, familiar, grupal y comunitario. Su rol en las empresas privadas es garantizar la gestión integral del bienestar sociolaboral, la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de condiciones de trabajo dignas, bajo el control ético y deontológico del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.
EMPRESAS PRIVADAS	Personas jurídicas de derecho privado, cualquiera sea su forma societaria, que cuenten con cien (100) o más trabajadores en planilla. Son responsables de implementar sistemas de bienestar sociolaboral en sus centros de trabajo y de contratar profesionales en Trabajo Social, conforme al mandato de la presente Ley, asegurando el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

ESTADO PERUANO	Responsable de garantizar la protección social y laboral mediante la expedición de normas jurídicas, políticas públicas y mecanismos de supervisión. A través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente Ley y, mediante la SUNAFIL, supervisa y sanciona su cumplimiento. Reconoce la intervención del trabajador social como un mecanismo técnico indispensable para fortalecer la prevención en salud ocupacional y la dignidad del trabajador.
POBLACIÓN EN GENERAL	Conjunto de ciudadanos beneficiarios indirectos de la norma, en tanto familiares y entorno comunitario de los trabajadores que laboran en las empresas privadas comprendidas en el ámbito de aplicación. Reciben los efectos positivos de la intervención profesional en Trabajo Social, que incide en la mejora del clima laboral, la estabilidad económica familiar, la prevención de problemáticas sociales y el fortalecimiento del tejido social.

Impacto económico

La incorporación obligatoria de profesionales en Trabajo Social en las empresas privadas con cien (100) o más trabajadores tiene un impacto económico positivo en la productividad y sostenibilidad empresarial. La evidencia empírica demuestra que el acompañamiento profesional en la gestión sociolaboral reduce los niveles de ausentismo, rotación y conflictividad interna, lo que se traduce en menores costos operativos para la empresa y mayor eficiencia en el uso de recursos. Asimismo, fortalece la competitividad de las organizaciones al mejorar el clima laboral y potenciar la capacidad de retención de talento humano calificado. A nivel macroeconómico, se proyecta una contribución indirecta al crecimiento del producto interno bruto mediante la elevación de la productividad laboral agregada.

Efectos monetarios

El cumplimiento de la presente Ley implica para las empresas una erogación derivada de la contratación de al menos un profesional en Trabajo Social colegiado y habilitado. Este costo laboral adicional se justifica en la medida que representa una inversión en capital humano, con retornos superiores a mediano plazo. Los beneficios monetarios se

reflejan en la reducción de indemnizaciones por accidentes o enfermedades ocupacionales, disminución de costos por litigios laborales y menor gasto en rotación de personal. Al Estado no le genera gastos directos en su implementación, salvo aquellos relacionados a la labor de supervisión ya contemplados en el presupuesto ordinario de la SUNAFIL.

Efectos no monetarios

Los efectos no monetarios se expresan en la mejora del bienestar general de los trabajadores y sus familias, así como en el fortalecimiento de la cohesión social. La presencia del trabajador social en las empresas promueve un entorno laboral más saludable, fomenta la equidad en el trato, previene el acoso y la discriminación y contribuye a la formación de una cultura organizacional preventiva. Estos impactos, aunque no cuantificables en cifras económicas, poseen un alto valor social al reforzar la dignidad del trabajador y generar condiciones de vida más equilibradas y sostenibles.

Impacto presupuestal

La aplicación de la presente Ley no implica un gasto adicional significativo para el Estado, pues la labor de supervisión se enmarca en las competencias ordinarias de la SUNAFIL, sin requerir nuevas asignaciones presupuestales. El impacto recae principalmente en el sector privado, donde el costo de contratación se compensa con los beneficios económicos y sociales ya mencionados. A nivel de política pública, se prevé que la implementación de la norma contribuya a la reducción de costos indirectos del Estado vinculados a la atención de contingencias en salud, conflictos laborales y procesos judiciales, lo que se traduce en un ahorro a mediano y largo plazo en la gestión del presupuesto público.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Vinculación con la Agenda Legislativa

La presente iniciativa se enmarca en los objetivos de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, específicamente en el Objetivo **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**, Política de Estado 11. “PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN”; tema 32. “BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES.”, y Política de Estado 12. “ACCESO UNIVERSAL A UNA EDUCACIÓN PÚBLICA

GRATUITA Y DE CALIDAD Y PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LA CULTURA Y DEL DEPORTE”; tema 40. “SOBRE COLEGIOS PROFESIONALES Y COLEGIATURAS.”

Vinculación con el Acuerdo Nacional

La presente iniciativa se encuentra dentro del Segundo Objetivo del Acuerdo Nacional, que señala: **“Equidad y justicia social”**, específicamente en las Políticas de Estado 11, denominada: **“Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación”**; y 13, denominada: **“Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social.”**

“11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Nos comprometemos a eliminar toda forma de discriminación y a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y entre los diversos grupos sociales, étnicos y culturales del país, garantizando el acceso equitativo al empleo, la educación, la salud y otros servicios públicos [...].

Con este objetivo el Estado: (a) impulsará políticas públicas que garanticen un trato igualitario y no discriminatorio en el ámbito laboral, educativo, social y cultural; [...] (c) promoverá la inclusión laboral de grupos vulnerables mediante mecanismos institucionales permanentes; [...] (f) desarrollará medidas para la prevención y eliminación del acoso y la violencia laboral, en coordinación con el sector privado y los gremios representativos de los trabajadores.”

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

Nos comprometemos a asegurar las condiciones para un 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. Nos comprometemos también a promover la participación ciudadana en la gestión y evaluación de los servicios públicos de salud.

Con este objetivo el Estado: [...] (b) promoverá la prevención y el control de enfermedades mentales y de los problemas de drogadicción; [...] (e) promoverá hábitos de vida saludables; [...] (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social.”