



**PROYECTO DE LEY QUE LEY QUE ESTABLECE LA
INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE
PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL EN
ENTIDADES CON MÁS DE 100 TRABAJADORES,
PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL Y
PREVENIR RIESGOS SOCIALES Y COMUNITARIOS.**

El grupo parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ - VOCES DEL PUEBLO - BLOQUE MAGISTERIAL**, a iniciativa del Congresista **GERMÁN ADOLFO TACURI VALDIVIA**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA; HA DADO LA LEY SIGUIENTE:

**LEY QUE ESTABLECE LA INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE
PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL EN ENTIDADES CON MÁS DE 100
TRABAJADORES, PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL Y PREVENIR
RIESGOS SOCIALES Y COMUNITARIOS**

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto de la Ley

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto establecer la obligación de las empresas privadas, entidades públicas y entidades público-privadas de incorporar profesionales de Trabajo Social, con el fin de promover el bienestar laboral integral de los trabajadores, prevenir riesgos sociales y culturales, así como atender y resolver conflictos en el entorno laboral y en las relaciones comunitarias.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

La presente Ley resulta de aplicación a todas las empresas del ámbito privado, entidades del sector público y entidades público-privadas que cuenten con más de cien (100) trabajadores bajo cualquier modalidad de contratación laboral dependiente. Se

exceptúa expresamente a las micro y pequeñas empresas, sin perjuicio de que puedan acceder a servicios externos o compartidos de Trabajo Social.

Para efectos de esta Ley, se entiende por:

- a) **Empresa:** persona natural o jurídica que realiza actividades económicas, con fines de lucro o de servicio público.
- b) **Profesional de Trabajo Social:** persona titulada y colegiada conforme a la Ley N.º 30112.

Artículo 2. Definiciones:

Para la aplicación de la presente Ley, se consideran las siguientes definiciones:

- a) **Bienestar laboral:** estado de satisfacción y salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo.
- b) **Bienestar social integral:** Enfoque que considera dimensiones económicas, sociales, culturales y comunitarias para el desarrollo pleno del trabajador.
- c) **Calidad de vida con enfoque de desarrollo humano:** Promueve capacidades y oportunidades para el desarrollo personal.
- d) **Desarrollo humano con enfoque de derechos:** Reconocimiento de derechos fundamentales y respeto a la diversidad cultural del país.
- e) **Enfoque de la OIT:** Principios y directrices de la Organización Internacional del Trabajo en materia de prevención de riesgos y bienestar laboral.
- f) **Informe social:** Instrumento propio del Trabajo Social para documentar diagnóstico, intervenciones y resultados.
- g) **Prevención y atención de conflictos sociales:** Estrategias y acciones orientadas a identificar, prevenir, mediar y resolver disputas colectivas o comunitarias.
- h) **Riesgo social:** factores de la organización, del entorno o de la persona que puedan afectar la salud mental o física de los trabajadores.

CAPÍTULO II

De la obligación de incorporación

Artículo 3. Obligación de contar con servicios de Trabajo Social

- a) Las empresas y entidades a que se refiere el artículo 1 contarán obligatoriamente, por cada cien (100) trabajadores, con los servicios de al menos un (1) profesional de Trabajo Social titulado, pudiendo cumplir esta obligación mediante contratación directa, servicios tercerizados acreditados o convenios interinstitucionales con universidades u organizaciones registradas, conforme a la Ley N.º 30112 y las directrices de la OIT en materia de riesgos psicosociales
- b) Las entidades con menos de cien (100) trabajadores podrán contar con servicios externos de al menos un (1) profesional de Trabajo Social titulado, mediante contratación directa, servicios compartidos o convenios interinstitucionales.

- c) El Poder Ejecutivo, al reglamentar la presente Ley, podrá ajustar la proporción de profesionales de Trabajo Social de acuerdo con el tipo y tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana o gran empresa).

Artículo 4. Reglamentación del perfil

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo con la opinión del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, aprobará el perfil y requisitos mínimos que deben cumplir los profesionales de Trabajo Social contratados en aplicación de la presente Ley.

CAPÍTULO III

De las funciones del profesional de Trabajo Social

Artículo 5. Funciones exclusivas

Son funciones exclusivas del profesional de Trabajo Social, conforme a la Ley N.º 30112, las siguientes:

- a) Diagnóstico socio-laboral del trabajador, considerando su entorno familiar y comunitario, en lo que resulte pertinente a la relación de trabajo.
- b) Intervención en situaciones de riesgo social o vulnerabilidad.
- c) Elaboración de informes sociales y peritajes especializados en el ámbito del Trabajo Social.
- d) Diseño y ejecución de planes de intervención social individual y grupal, previo diagnóstico.
- e) Articulación con redes externas de apoyo social y estatal en casos complejos.
- f) Gestión de relaciones comunitarias.

Artículo 6. Funciones compartidas

En coordinación con otras áreas (Recursos Humanos, Psicología Organizacional, Salud Ocupacional), el profesional de Trabajo Social podrá en labor interdisciplinaria:

- a) Realizar diagnósticos y propuestas de mejora del clima organizacional.
- b) Promover iniciativas de salud mental y bienestar emocional.
- c) Diseñar e implementar programas de bienestar laboral.
- d) Participar en comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Intervenir en la gestión de conflictos laborales.
- f) Velar por que los programas y actividades mantengan la especialización y enfoque propio del Trabajo Social.

CAPÍTULO IV

De la supervisión y fiscalización

Artículo 7. Autoridad supervisora

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Autoridad

Nacional del Servicio Civil (SERVIR) fiscalizarán el cumplimiento de la presente Ley, conforme a sus competencias.

Artículo 8. Sanciones

El incumplimiento constituirá infracción laboral grave, graduada según el número de trabajadores y capacidad económica de la empresa, conforme a la gradualidad establecida en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO V

De la implementación y reglamentación

Artículo 9. Plazo de adecuación

Las empresas y entidades dispondrán de un plazo máximo de dieciocho (18) meses, priorizando sectores de alto riesgo psicosocial (minería, construcción, agroindustria, educación y salud), contados a partir de la entrada en vigencia del reglamento, para adecuarse a las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 10. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contado desde su publicación, sustentado en la programación anual del sector.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Coordinación académica

Se promoverán convenios con universidades e institutos para la realización de prácticas preprofesionales y capacitación continua de los profesionales de Trabajo Social, con el propósito de fortalecer la experiencia laboral.

Segunda. Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a los treinta (30) días de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Deróguese el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR y toda norma que se oponga a la presente Ley, integrándose en lo pertinente a este nuevo marco legal.

Lima, 23 de septiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/09/2025 15:54:58-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/09/2025 10:57:50-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/09/2025 17:08:29-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/09/2025 10:58:03-0500



Firmado digitalmente por:
BERMEJO ROJAS Guillermo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/09/2025 10:12:06-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/09/2025 17:39:04-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/09/2025 10:19:39-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El bienestar laboral constituye un eje fundamental del desarrollo económico y social de la Nación. En un contexto de cambios acelerados en la organización del trabajo y de creciente incidencia de riesgos psicosociales, resulta imprescindible que el Estado garantice mecanismos efectivos de prevención, protección y promoción de la salud integral de los trabajadores.

En el Perú, los indicadores oficiales del Ministerio de Salud evidencian un incremento sostenido en las atenciones de salud mental: en 2024 se registraron más de 1,31 millones de consultas, de las cuales 256 563 correspondieron a casos de depresión, mientras que en el primer semestre de 2025 ya se habían acumulado más de 308 mil nuevas atenciones. Esta situación revela la insuficiencia de políticas preventivas en el ámbito laboral y la necesidad de contar con profesionales especializados en la gestión social y comunitaria.

Asimismo, la SUNAFIL reportó más de 2 800 inspecciones por accidentes de trabajo en los últimos años, y el Ministerio de Trabajo ha registrado un número significativo de huelgas y conflictos colectivos, lo que refleja la persistencia de un entorno laboral frágil y con altos costos económicos y sociales.

La experiencia internacional refuerza esta realidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que se pierden 12 000 millones de días laborales al año por problemas de salud mental, con un impacto económico equivalente a billones de dólares. Estudios recientes demuestran que las intervenciones en salud psicosocial y Trabajo Social en empresas ofrecen un retorno positivo de inversión (ROI de hasta 1,9 por cada dólar invertido), al reducir ausentismo, rotación y accidentes, y al mejorar la productividad y la cohesión social.

Frente a esta problemática, el Perú ha tenido avances normativos que, sin embargo, han sido interrumpidos. La derogación del Decreto Supremo N.º 009-65-TR mediante el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR eliminó la obligatoriedad de contar con profesionales de Trabajo Social en entidades con más de 100 trabajadores, bajo la consideración de que dicha exigencia constituía una barrera burocrática. No obstante, la ausencia de esta regulación ha debilitado la capacidad preventiva y de acompañamiento social en los centros laborales, dejando un vacío que impacta en los trabajadores, las empresas y las comunidades.

En ese sentido, el presente Proyecto de Ley que establece la incorporación obligatoria de profesionales de Trabajo Social en entidades públicas, privadas y público-privadas con más de 100 trabajadores busca restablecer y fortalecer un marco normativo coherente, progresivo y razonable que promueva el bienestar laboral integral, prevenga riesgos sociales y comunitarios, y asegure una adecuada articulación entre las empresas, el Estado y la sociedad.

2.1 Planteamiento del problema

El bienestar laboral y social de los trabajadores peruanos atraviesa una situación crítica, determinada por la elevada prevalencia de riesgos psicosociales, la insuficiente atención en salud mental, y la persistencia de conflictos laborales y comunitarios. Estos factores afectan no solo la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sino también la productividad, la competitividad y la cohesión social.

De acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA), en 2024 se registraron más de 1,31 millones de atenciones por problemas de salud mental, de las cuales 256 563 correspondieron a casos de depresión. En el primer semestre de 2025, ya se contabilizaban más de 308 mil atenciones nuevas, lo que revela un incremento sostenido de la demanda (MINSA, Informe Anual 2024–2025). La depresión, la ansiedad y el estrés laboral constituyen hoy problemas de salud pública, asociados a pérdida de productividad, ausentismo y accidentes de trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que la depresión y la ansiedad generan cada año pérdidas de 12 000 millones de días laborales en el mundo, con un costo económico estimado en un billón de dólares anuales (OMS, 2023). La falta de mecanismos preventivos en los centros de trabajo agrava esta situación.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre 2023 y 2024 se realizaron más de 2 800 inspecciones vinculadas a accidentes de trabajo y riesgos laborales. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) registra un número significativo de huelgas y conflictos colectivos, que afectan el clima laboral, reducen la productividad y generan pérdidas económicas para las empresas y el Estado.

La OIT advierte que los riesgos psicosociales y los conflictos laborales constituyen un desafío global, al impactar en la seguridad social, la estabilidad organizacional y la sostenibilidad empresarial (OIT, Informe sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, 2023).

Históricamente, el Perú contó con la obligatoriedad de contar con trabajadores sociales en empresas con más de 100 trabajadores (D.S. N.° 009-65-TR). Sin embargo, el D.S. N.° 005-2025-TR derogó esta disposición, en atención a la Resolución N.° 0598-2024/SEL-INDECOPI, que la calificó como una barrera burocrática. Ello generó un vacío normativo que debilitó la institucionalidad del Trabajo Social en el ámbito laboral, privando a los trabajadores de un soporte especializado en prevención, orientación y mediación social.

La Ley N.° 30112 (2013) reconoce el ejercicio profesional del trabajador social, y la Ley N.° 29783 (2011) establece la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Sin embargo, ninguna de estas normas asegura la presencia obligatoria del trabajador social en centros laborales de mediana y gran envergadura.

La ausencia de profesionales de Trabajo Social en los espacios laborales no solo afecta a los trabajadores de manera directa, sino que también debilita las relaciones entre empresas y comunidades. Numerosos conflictos sociales en sectores como minería, hidrocarburos, agroindustria y construcción tienen un componente laboral y comunitario que pudo ser mitigado con intervenciones psicosociales tempranas.

La Política de Estado sobre Desarrollo con Inclusión Social (Acuerdo Nacional, 2023) y los ODS 8 y 16 demandan fortalecer la cohesión social, el trabajo decente y la reducción de la conflictividad. La ausencia de profesionales capacitados para mediar y acompañar estos procesos contradice dichos compromisos.

En suma, la falta de incorporación obligatoria de trabajadores sociales en empresas y entidades con más de 100 trabajadores constituye un vacío legal y operativo que impacta negativamente en:

- El derecho a la salud mental de los trabajadores (art. 7 de la Constitución).
- La seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783, Convenios OIT 155 y 187).
- La productividad empresarial y la paz social (Política de Estado 2023).

El problema central, por tanto, es la desprotección psicosocial en los centros de trabajo, cuyas consecuencias abarcan tanto el ámbito individual (salud mental y familiar) como el organizacional (productividad, clima laboral) y social (conflictividad comunitaria).

2.2 Objetivos del proyecto: generales y específicos.

a. Objetivo General

Establecer la incorporación obligatoria de profesionales de Trabajo Social en entidades públicas, privadas y público-privadas con más de 100 trabajadores, con el propósito de promover el bienestar laboral integral, prevenir riesgos psicosociales y comunitarios, y contribuir a la construcción de un clima organizacional saludable y productivo, en concordancia con la Constitución Política, la Ley N.° 30112 (Ejercicio Profesional del Trabajo Social), la Ley N.° 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo) y los compromisos internacionales del Estado peruano.

b. Objetivo específico:

Garantizar la presencia institucional del Trabajo Social en el ámbito laboral como herramienta preventiva y de intervención frente a problemáticas psicosociales, de salud mental y de conflictividad social.

Referencia normativa: Artículo 23 de la Constitución (deber del Estado de proteger las condiciones dignas de trabajo). Sustento técnico: OIT (Informe 2023 sobre riesgos psicosociales).

Fortalecer la prevención y atención de la salud mental laboral, incorporando acciones de orientación, acompañamiento psicosocial y derivación oportuna. Evidencia: MINSA (2024) con 1,31 millones de atenciones en salud mental. Marco internacional: ODS 3 (“Salud y Bienestar”).

Reducir la conflictividad laboral y comunitaria mediante estrategias de mediación y articulación social, a cargo de profesionales especializados. Evidencia: SUNAFIL (2023–2024) con más de 2 800 inspecciones por accidentes de trabajo y conflictos reportados por MTPE. Marco internacional: ODS 16 (“Paz, justicia e instituciones sólidas”).

Articular la responsabilidad social empresarial (RSE) con el bienestar laboral, asegurando que las empresas no solo cumplan con obligaciones económicas, sino también sociales y culturales. Normativa vinculada: Ley N.º 26872 sobre Conciliación Extrajudicial y la Ley N.º 28806 sobre Inspección del Trabajo.

Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad empresarial mediante intervenciones sociales que reduzcan el ausentismo, la rotación laboral y los accidentes de trabajo. Evidencia: estudios internacionales con ROI positivo de hasta 1,9 a 1 (OMS, 2023; JAMA Netw Open, 2025). Marco internacional: ODS 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”).

Reforzar el cumplimiento de estándares internacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo, particularmente los Convenios de la OIT N.º 155 y N.º 187, ratificados por el Perú.

2.3 Hipótesis del problema central, causas y efectos

La ausencia de profesionales de Trabajo Social en las entidades públicas, privadas y público-privadas con más de 100 trabajadores constituye un vacío estructural en el sistema de protección laboral y social del Perú, que impide una adecuada prevención y atención de los riesgos psicosociales, de salud mental y de conflictividad comunitaria.

En consecuencia, esta omisión normativa y organizativa genera efectos negativos en múltiples dimensiones:

a. Dimensión individual (trabajador y familia):

La falta de acompañamiento social especializado agrava problemas como estrés, depresión, ansiedad y violencia familiar.

Los trabajadores carecen de espacios institucionalizados de orientación y apoyo social dentro de sus centros de trabajo.

Esto repercute directamente en su productividad, motivación y permanencia laboral. Según MINSA (2024), más de 256 mil casos de depresión fueron atendidos en el sistema de salud, reflejando una tendencia que podría mitigarse con intervenciones laborales tempranas.

b. Dimensión organizacional (empresa):

La ausencia de profesionales de Trabajo Social limita la capacidad de las empresas para gestionar integralmente los riesgos psicosociales y fortalecer el clima laboral.

Esto se traduce en un mayor ausentismo, rotación de personal, incremento de accidentes de trabajo y pérdida de productividad.

La literatura internacional (OMS, 2023; JAMA Netw Open, 2025) confirma que invertir en salud psicosocial laboral ofrece un retorno positivo de inversión (ROI entre 1,68:1 y 1,9:1), lo que evidencia que no se trata de un costo sino de una inversión estratégica.

c. Dimensión social-comunitaria:

Muchos conflictos sociales en sectores como minería, construcción y agroindustria tienen un origen mixto (laboral-comunitario), donde los trabajadores actúan como puente entre la empresa y la sociedad local.

La ausencia de profesionales de Trabajo Social priva a las empresas y comunidades de un canal institucional para la mediación, el diálogo y la prevención de conflictos.

La OIT (Informe sobre Riesgos Psicosociales, 2023) sostiene que la falta de mecanismos de prevención fortalece la conflictividad y debilita la cohesión social.

d. Dimensión estatal e internacional:

El Estado peruano, al no garantizar la presencia de trabajadores sociales en entidades de mediano y gran tamaño, incumple parcialmente con los principios constitucionales de dignidad humana (art. 1), derecho a la salud (art. 7) y derecho al trabajo digno (art. 23).

Asimismo, se dificulta el cumplimiento de compromisos internacionales asumidos por el Perú:

- **Convenios OIT N.º 155 y 187** sobre seguridad y salud en el trabajo.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 8 y 16)**, que exigen garantizar salud, bienestar, trabajo decente y reducción de conflictos sociales.

Causas:

Las causas del problema se encuentran relacionadas con factores históricos, institucionales, normativos y sociales que, en conjunto, explican la actual ausencia de profesionales de Trabajo Social en los espacios laborales. Una primera causa radica en la derogación del marco normativo que durante décadas estableció la obligatoriedad de contar con asistentes sociales en las empresas con más de cien trabajadores. El Decreto Supremo N.º 009-65-TR, vigente desde 1965, cumplió una función preventiva y de acompañamiento social que fue debilitándose con el tiempo, hasta ser finalmente derogado mediante el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, en atención a una resolución de INDECOPI que consideró la medida como barrera burocrática. Esta decisión, adoptada sin un análisis integral de impacto en la salud laboral ni en la conflictividad social, generó un vacío normativo que expuso a trabajadores y empresas a mayores riesgos psicosociales.



Al promulgarse el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR se iniciaron protestas a nivel nacional, habiendo escuchado a los gremios de estudiantes, Docentes Universitarios, Trabajadores Sociales y demás gremios asociados para la formulación de un Proyecto de Ley que revalorice a los Trabajadores Sociales.



Reuniones de Trabajo realizadas en la Región de Ayacucho, con la finalidad de consensuar el contenido de la nueva propuesta legislativa.

Otra causa fundamental se vincula con la insuficiencia de cobertura de los programas estatales de salud mental. A pesar de los avances del Ministerio de Salud con la creación de Centros de Salud Mental Comunitarios, estos servicios resultan aún insuficientes para responder a la magnitud de la demanda. Según datos oficiales, más de 1,31 millones de atenciones en salud mental se registraron en 2024, y solo en el primer semestre de 2025 se reportaron más de 308 mil atenciones adicionales. La falta de mecanismos institucionalizados de prevención en los centros de trabajo incrementa la presión sobre un sistema de salud pública que ya opera con limitaciones presupuestales y de personal especializado.

La debilidad de la cultura preventiva en las organizaciones constituye otra causa de peso. Si bien la Ley N.º 29783 establece la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, en la práctica muchas empresas priorizan el cumplimiento formal de requisitos legales antes que la implementación de estrategias integrales de bienestar laboral. El enfoque en la rentabilidad económica, sin incorporar la dimensión social y psicosocial, provoca que se atiendan los problemas cuando ya han generado consecuencias graves, como ausentismo, rotación de personal, conflictos laborales o denuncias ante la SUNAFIL. Esta ausencia de prevención temprana repercute en mayores costos a largo plazo tanto para las empresas como para el Estado.

La limitada articulación entre empresas y comunidades agrava aún más la situación. Los conflictos sociales que se desarrollan en sectores estratégicos como minería, hidrocarburos, construcción o agroindustria suelen tener un componente laboral que se entrelaza con demandas sociales más amplias. La falta de profesionales de Trabajo Social impide gestionar de manera preventiva estos espacios de tensión, lo que aumenta la posibilidad de estallidos de conflictividad que terminan afectando no solo la producción, sino también la gobernabilidad local y regional. La OIT ha advertido que los riesgos psicosociales no gestionados de manera adecuada son uno de los principales factores de inestabilidad en las relaciones laborales contemporáneas.

Finalmente, la subvaloración del Trabajo Social en la política pública peruana es también una causa relevante. Aunque la Ley N.º 30112 regula el ejercicio profesional de los trabajadores sociales, su aplicación se ha concentrado en ámbitos asistenciales y comunitarios, sin lograr consolidar su presencia en los centros de trabajo como un componente estructural de la seguridad y salud ocupacional. Esta invisibilización institucional contrasta con los estándares internacionales y con experiencias comparadas en las que la inserción de trabajadores sociales en las empresas ha permitido reducir significativamente los riesgos psicosociales y mejorar la cohesión social.

En suma, las causas del problema responden tanto a la falta de continuidad normativa y de políticas de Estado como a limitaciones en la capacidad de prevención empresarial y en la cobertura de servicios públicos. Esta combinación ha debilitado la capacidad de anticipar y atender los riesgos sociales y comunitarios en el trabajo, dejando un vacío que este proyecto de ley busca corregir.

Efectos:

Los efectos de la ausencia de profesionales de Trabajo Social en las entidades públicas, privadas y público-privadas con más de cien trabajadores son múltiples y se manifiestan en distintos niveles, impactando directamente en la vida del trabajador, en la eficiencia de las empresas, en la cohesión social de las comunidades y en la capacidad del Estado para garantizar derechos fundamentales y cumplir compromisos internacionales.

En primer lugar, en el plano individual, los trabajadores se encuentran expuestos a una mayor vulnerabilidad frente a riesgos psicosociales que podrían ser mitigados con intervenciones profesionales oportunas. Problemas como el estrés laboral crónico, el acoso, el síndrome de burnout, la depresión y la ansiedad no encuentran dentro de las empresas un canal especializado de atención ni un mecanismo de derivación temprana a los servicios de salud. Esto no solo afecta el desempeño y la motivación del trabajador, sino que repercute en su vida familiar y comunitaria, deteriorando las relaciones personales y aumentando los riesgos de violencia doméstica, consumo problemático de alcohol y drogas y otros comportamientos de riesgo.

En el ámbito organizacional, la falta de soporte social especializado incrementa la incidencia de ausentismo y rotación laboral, con consecuencias directas en los costos de contratación, capacitación y productividad. A ello se suma el aumento de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que, de acuerdo con los reportes de SUNAFIL, han dado lugar a más de dos mil ochocientas inspecciones en los últimos años. Las empresas que no cuentan con mecanismos de prevención psicosocial adecuados enfrentan además sanciones administrativas, conflictos colectivos y demandas judiciales, lo que genera un clima de inestabilidad interna y debilita su competitividad en el mercado. Estudios internacionales señalan que el costo del ausentismo por problemas de salud mental representa hasta un 4 % del PIB de algunos países, y que las intervenciones preventivas logran un retorno de inversión positivo, lo cual confirma que la ausencia de trabajadores sociales en los centros de trabajo es una pérdida económica además de un déficit social.

En el plano comunitario y social, la carencia de profesionales de Trabajo Social en las empresas impide anticipar y gestionar de manera adecuada las tensiones entre trabajadores, empresas y comunidades locales. Numerosos conflictos sociales en minería, hidrocarburos, agroindustria y construcción tienen raíces laborales y comunitarias interconectadas, que podrían ser encauzadas mediante procesos de mediación social liderados por profesionales capacitados. Al no contar con estos mecanismos, los conflictos tienden a escalar hacia protestas, paralizaciones y enfrentamientos que afectan no solo la producción y el empleo, sino también la paz social y la gobernabilidad en regiones enteras. La OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han destacado que la ausencia de políticas de prevención social en el ámbito laboral incrementa la conflictividad y profundiza la desigualdad.

Finalmente, desde la perspectiva estatal e internacional, los efectos de esta ausencia se traducen en el incumplimiento de mandatos constitucionales y de compromisos asumidos por el Perú. La Constitución reconoce la dignidad de la persona, el derecho a la salud, el derecho a condiciones dignas de trabajo y la obligación del Estado de promover el bienestar general. Al no garantizar la presencia de trabajadores sociales en entidades de mediano y gran tamaño, se debilita la capacidad del país para hacer efectivos esos derechos. Además, se incumplen parcialmente las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas). Esta situación proyecta una imagen de debilidad institucional y limita la posibilidad de que el Perú avance hacia estándares internacionales de trabajo decente y responsabilidad social empresarial.

En conclusión, los efectos de no contar con profesionales de Trabajo Social en los centros de trabajo no se reducen a un problema administrativo o burocrático, sino que constituyen una amenaza real y comprobada para la salud de los trabajadores, la productividad de las empresas, la cohesión de las comunidades y el cumplimiento de los deberes del Estado. Este escenario de riesgos acumulados refuerza la necesidad de restablecer la obligatoriedad de su

incorporación, no como una carga desproporcionada, sino como una medida racional, preventiva y de interés público.

2.4 Análisis del estado actual de la situación fáctica y jurídica que se pretende regular

La realidad laboral peruana muestra un escenario en el que los riesgos psicosociales, la conflictividad en el trabajo y las tensiones con el entorno comunitario son cada vez más notorios. Sin embargo, el marco normativo vigente no asegura la presencia de profesionales especializados en Trabajo Social capaces de prevenir, mediar y gestionar estos problemas de manera institucionalizada. El resultado es un desequilibrio entre la magnitud de los desafíos sociales que enfrentan las empresas y la limitada respuesta normativa y organizativa del Estado, lo cual afecta tanto la salud y bienestar de los trabajadores como la estabilidad productiva y la cohesión social.

A. Estado fáctico

En el plano fáctico, la situación del bienestar laboral en el Perú presenta indicadores alarmantes. Según el Ministerio de Salud (MINSA), durante el año 2024 se registraron 1 317 000 atenciones por problemas de salud mental, de las cuales 256 563 correspondieron a casos de depresión, siendo este uno de los principales diagnósticos en la población adulta económicamente activa (MINSA, *Informe de Salud Mental 2024*). En el primer semestre de 2025, el propio MINSA reportó más de 308 000 atenciones adicionales, lo que refleja una tendencia creciente y sostenida (MINSA, *Boletín Epidemiológico de Salud Mental, junio 2025*). Estas cifras evidencian que los problemas de salud mental no solo son una cuestión sanitaria, sino que tienen repercusión directa en el ámbito laboral.

Los efectos en el trabajo son significativos. El síndrome de burnout, el estrés laboral crónico y los trastornos de ansiedad son hoy reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como enfermedades asociadas al empleo y al clima organizacional, con un costo estimado de un billón de dólares anuales en pérdidas de productividad en el mundo (OMS, *Mental Health in the Workplace, 2023*). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que se pierden aproximadamente 12 000 millones de días laborales por año debido a depresión y ansiedad no tratadas (OIT, *Informe sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023*).

En el Perú, la situación de riesgos laborales también es crítica. De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre 2023 y 2024 se efectuaron más de 2 800 inspecciones relacionadas con accidentes de trabajo y condiciones de riesgo, destacando que gran parte de estas se vinculan a la ausencia de medidas de prevención psicosocial (SUNAFIL, *Reporte Anual de Inspecciones, 2024*). A ello se suma la información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que en su *Reporte de Conflictos Colectivos 2024* da cuenta de huelgas y paralizaciones en sectores como minería, educación y agroindustria, donde

los reclamos incluyen condiciones laborales, salud ocupacional y ausencia de diálogo social.

Los conflictos sociales de raíz laboral y comunitaria constituyen otro indicador fáctico relevante. Según la Defensoría del Pueblo, durante 2024 se registraron 220 conflictos sociales activos y latentes, de los cuales el 50 % tenían componentes socio-laborales y comunitarios (Defensoría del Pueblo, *Reporte Mensual de Conflictos Sociales, diciembre 2024*). Estos conflictos, en muchos casos, involucran a los trabajadores como actores directos y a las comunidades como afectados indirectos, configurando un escenario donde la ausencia de profesionales especializados en Trabajo Social impide canalizar las demandas y prevenir la escalada de tensiones.

En el plano empresarial, la evidencia internacional muestra que la falta de intervenciones psicosociales tiene un alto costo económico. Una investigación publicada en JAMA Network Open (2025) demostró que por cada 100 dólares invertidos en programas de apoyo psicosocial, se ahorran aproximadamente 190 dólares en costos derivados de ausentismo y baja productividad (JAMA, *Workplace Mental Health Interventions and ROI*, 2025). A nivel nacional, estudios de la Sociedad de Medicina Ocupacional del Perú (2023) han señalado que las empresas peruanas pierden hasta el 6 % de su productividad anual por problemas asociados al ausentismo y la rotación laboral, siendo la salud mental una de las principales causas.

En conjunto, estas estadísticas confirman que la realidad fáctica del Perú evidencia una alta vulnerabilidad en materia de salud mental laboral, conflictividad socio-laboral y riesgos psicosociales. La ausencia de profesionales de Trabajo Social en las entidades de mediano y gran tamaño agudiza esta problemática, pues se priva al sistema laboral de un actor clave en la prevención, mediación y atención de dichos riesgos, lo que repercute negativamente en los trabajadores, en las empresas y en la cohesión social.

B. Estado jurídico

En el plano jurídico, la situación es de vacío normativo. Históricamente, el Decreto Supremo N.º 009-65-TR estableció la obligación de que las empresas con más de 100 trabajadores contaran con un profesional de Trabajo Social. Esta norma cumplió una función reguladora durante varias décadas, vinculando la prevención social con el ámbito laboral. Sin embargo, fue derogada mediante el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, como consecuencia de la Resolución N.º 0598-2024/SEL-INDECOPI, que consideró dicha exigencia una barrera burocrática.

Actualmente, la Ley N.º 30112 (Ejercicio profesional del Trabajador Social) regula el marco de actuación de estos profesionales, pero no establece su obligatoriedad en los centros laborales. La Ley N.º 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo) reconoce el derecho fundamental a la prevención de riesgos laborales, pero su reglamento carece de disposiciones específicas sobre la participación de trabajadores sociales. La Ley N.º 28806 (Inspección del

Trabajo) otorga a SUNAFIL facultades de supervisión, pero solo frente a infracciones detectadas, sin capacidad para exigir la incorporación de profesionales sociales como medida preventiva.

En el plano constitucional, el vacío también es evidente: si bien la Constitución Política del Perú garantiza en sus artículos 1, 2, 7 y 23 la dignidad de la persona, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y el deber del Estado de proteger condiciones laborales justas, no se cuenta con una ley específica que asegure la intervención del Trabajo Social como mecanismo de cumplimiento efectivo de esos derechos.

En cuanto a los compromisos internacionales, el Perú es signatario de los Convenios de la OIT N.º 155 y 187, que obligan a los Estados a garantizar sistemas de prevención en seguridad y salud en el trabajo. También ha asumido compromisos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en el ODS 3 (salud y bienestar), ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas). La ausencia de un marco normativo que obligue a contar con profesionales de Trabajo Social debilita el cumplimiento de estos compromisos, lo cual puede afectar la imagen internacional del país y su capacidad de atraer inversiones responsables.

En conclusión, el análisis del estado actual muestra una clara disonancia: mientras que los problemas fácticos son graves y crecientes —con datos objetivos sobre salud mental, riesgos laborales y conflictividad social—, el marco jurídico vigente carece de instrumentos que aseguren la presencia de profesionales especializados en el ámbito laboral. Este desajuste entre la realidad social y la regulación normativa justifica plenamente la necesidad de aprobar una ley que restablezca la obligatoriedad de los trabajadores sociales en entidades con más de 100 trabajadores, con criterios de progresividad, razonabilidad y proporcionalidad.

2.5 Precisión del nuevo estado que genera la propuesta

La aprobación del presente proyecto de ley busca transformar el actual vacío normativo en materia de protección psicosocial en los centros de trabajo, estableciendo un marco legal claro y obligatorio que asegure la presencia de profesionales de Trabajo Social en las entidades con más de 100 trabajadores. Este nuevo estado normativo no solo restablece una obligación histórica que fue derogada en 2025, sino que la adapta a las exigencias actuales de la realidad laboral, a la necesidad de prevenir riesgos psicosociales y a los compromisos internacionales asumidos por el Perú.

El objetivo central es garantizar que el bienestar laboral integral, la salud mental y la prevención de conflictos sociales y comunitarios se incorporen de manera institucionalizada en la gestión laboral, tal como recomiendan la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Informe 2023 sobre Seguridad y Salud en el

Trabajo) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, Mental Health at Work, 2023). De esta forma, el nuevo estado jurídico que se genera busca asegurar condiciones dignas de trabajo (artículos 7 y 23 de la Constitución Política del Perú), alinearse con la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y reforzar la Ley N.º 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, integrando a este profesional en el sistema preventivo laboral del país.

A. Texto propuesto

El núcleo del texto normativo propuesto establece la obligatoriedad de incorporar profesionales de Trabajo Social en entidades públicas, privadas y público-privadas con más de 100 trabajadores, bajo tres modalidades posibles: contratación directa, servicios tercerizados acreditados o convenios interinstitucionales. El diseño normativo introduce además un plazo de adecuación de 18 meses, sanciones graduadas y una fiscalización diferenciada entre SUNAFIL y SERVIR.

i. Sobre el artículo del Objeto de la Ley

Doctrinariamente, toda ley requiere un fundamento de interés público que justifique su existencia. El objeto de esta ley es proteger la salud mental y el bienestar laboral integral, derechos reconocidos en los artículos 7 y 23 de la Constitución. A diferencia de la norma derogada (D.S. 009-65-TR), que se sustentaba únicamente en criterios administrativos, este proyecto incorpora evidencia empírica y compromisos internacionales, lo cual lo dota de un sustento más robusto.

La jurisprudencia de INDECOPI indicó que la obligación anterior carecía de justificación técnica y se configuraba como una barrera burocrática. La nueva propuesta responde a esta crítica al integrar datos del MINSA (1,31 millones de atenciones en salud mental en 2024; 308 mil en 2025), estadísticas de la SUNAFIL (2 800 inspecciones por accidentes de trabajo 2023–2024) y evidencia de la OIT (12 000 millones de días laborales perdidos por salud mental, 2023). Se cumple así con el principio de razonabilidad, al demostrar la existencia de un problema real y documentado que exige regulación.

ii. Sobre el artículo del Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación se centra en entidades con más de 100 trabajadores, excluyendo expresamente a las micro y pequeñas empresas. Doctrinalmente, este diseño responde al principio de proporcionalidad, ya que reconoce la distinta capacidad económica de las organizaciones.

La Resolución de INDECOPI cuestionó que la obligación fuera aplicada indiscriminadamente, afectando incluso a empresas que no tenían la capacidad de asumirla. La nueva ley corrige esta deficiencia al establecer un umbral objetivo y razonable (100 trabajadores), criterio históricamente utilizado en la legislación peruana y comparado con experiencias internacionales de países como México y Chile, donde se establecen obligaciones diferenciadas de seguridad social según el tamaño empresarial.

iii. **Sobre el artículo de la Obligación de contar con trabajadores sociales**

Este artículo constituye el núcleo de la propuesta normativa. A diferencia de la norma anterior, que imponía una modalidad única (contratación directa), el nuevo texto prevé tres alternativas: contratación en planilla, servicios tercerizados acreditados o convenios interinstitucionales.

Desde el punto de vista doctrinario, este rediseño normativo atiende al principio de flexibilidad regulatoria (Manual de Técnica Legislativa, 3ra ed., p. 47), que recomienda opciones de cumplimiento diferenciadas para no configurar cargas desproporcionadas. Asimismo, responde al mandato de la Ley N.º 30112, que reconoce las competencias del trabajador social en distintos ámbitos de intervención, incluyendo lo comunitario, lo educativo y lo laboral.

Al incluir modalidades alternativas, se evita la rigidez que motivó la declaratoria de barrera burocrática por INDECOPI. De esta forma, la obligación mantiene su carácter imperativo, pero permite que las entidades seleccionen la forma más adecuada de cumplimiento según su estructura organizacional.

iv. **Sobre el artículo de la Fiscalización y Sanciones**

El texto normativo asigna a SUNAFIL la supervisión en el sector privado y a SERVIR en el sector público, incorporando un esquema de sanciones graduadas. Doctrinalmente, ello responde al principio de gradualidad sancionadora, reconocido en la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que exige que las sanciones sean proporcionales al tamaño de la empresa y a la gravedad de la infracción.

La Resolución de INDECOPI cuestionó la norma derogada porque no se diferenciaban las sanciones ni se justificaba su magnitud. La nueva propuesta responde a esta crítica incorporando la gradualidad y reconociendo la capacidad económica de la empresa como criterio de sanción. Esto asegura que la medida sea proporcional y no arbitraria.

v. Sobre el artículo del Plazo de adecuación

El plazo de 18 meses establecido para la adecuación responde al principio de progresividad en la implementación de normas sociales. En doctrina laboral, la progresividad es esencial para permitir que los empleadores planifiquen y adapten sus estructuras organizacionales sin afectar su continuidad económica (Cfr. Abramo, *Políticas laborales y desarrollo inclusivo en América Latina*, CEPAL, 2022).

En comparación con plazos menores, que podía considerarse corto e irrazonable, este nuevo marco temporal fortalece la defensa de la norma frente a posibles cuestionamientos, al dar un margen suficiente para que las empresas se adecuen sin generar desequilibrios financieros.

En concreto, La resolución de INDECOPI identificó como barreras burocráticas tres aspectos: falta de evidencia técnica, rigidez en el cumplimiento y sanciones desproporcionadas. El proyecto de ley corrige estas deficiencias mediante:

- Incorporación de evidencia estadística y compromisos internacionales (razonabilidad).
- Inclusión de modalidades alternativas de cumplimiento (flexibilidad).
- Establecimiento de sanciones graduadas y un plazo adecuado de implementación (proporcionalidad).

De esta manera, el texto propuesto no solo restablece una obligación que históricamente fue parte de la política laboral peruana, sino que lo hace con una sustentación doctrinaria, normativa y empírica más sólida, asegurando su viabilidad jurídica y política.

Aspecto	Norma derogada (D.S. 009-65-TR)	Resolución INDECOPI (2024)	Proyecto de Ley 2025
Justificación técnica	Inexistente	Considerada barrera burocrática	Evidencia MINSA, OIT, SUNAFIL, OMS
Modalidad de cumplimiento	Contratación directa obligatoria	Rigidez excesiva	Tres alternativas: contratación, tercerización, convenios
Umbral de aplicación	+100 trabajadores	Generalización excesiva	Se mantiene, pero con exclusión de MYPES
Sanciones	Infracción grave automática	Desproporcionada	Graduadas según capacidad económica

Plazo de adecuación	No previsto / corto	—	18 meses, con progresividad
---------------------	---------------------	---	-----------------------------

Cuadro comparativo: norma derogada vs. nuevo proyecto

B. Integración normativa:

El nuevo estado normativo que genera la presente propuesta no crea una regulación aislada, sino que se integra armónicamente dentro del marco constitucional, legal y reglamentario vigente, además de reforzar los compromisos internacionales asumidos por el Perú. Esta integración normativa constituye un elemento esencial para responder a los cuestionamientos planteados por la Resolución N.º 0598-2024/SEL-INDECOPI, la cual consideró que la norma derogada carecía de sustento técnico y no se encontraba debidamente articulada con el sistema legal.

i. Integración con la Constitución Política del Perú

El proyecto se fundamenta en principios y derechos constitucionales:

Artículo 1: la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado. La presencia de trabajadores sociales en empresas es un mecanismo concreto para materializar esta garantía.

Artículo 7: reconoce el derecho de toda persona a la protección de su salud, incluyendo la salud mental. La jurisprudencia constitucional peruana ha señalado que el derecho a la salud es de carácter irrenunciable y exigible (STC Exp. N.º 02005-2009-PA/TC).

Artículo 23: establece que el trabajo es un deber y un derecho, y que el Estado protege las condiciones dignas de trabajo. Este artículo ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional como base para exigir políticas públicas que prevengan riesgos laborales. La propuesta legislativa constituye, por tanto, un instrumento normativo para la concreción de derechos fundamentales.

ii. Integración con la legislación primaria

El proyecto se conecta con tres leyes principales:

Ley N.º 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social (2013): reconoce la intervención del trabajador social en múltiples ámbitos, incluyendo el laboral. La propuesta fortalece esta ley al darle un espacio institucionalizado en las empresas.

Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011): define la prevención de riesgos laborales como obligación del empleador. La incorporación de profesionales de Trabajo Social constituye una medida complementaria de prevención, en línea con el principio de integralidad previsto en esta ley.

Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006): establece la fiscalización del cumplimiento de normas sociolaborales. El proyecto precisa que SUNAFIL y SERVIR supervisarán el cumplimiento, evitando duplicidad de competencias y respetando la gradualidad sancionadora prevista en esta ley.

De este modo, la norma proyectada no introduce obligaciones desconectadas, sino que refuerza y operacionaliza leyes ya existentes.

iii. Integración con la legislación secundaria y reglamentaria

El reglamento de la Ley N.° 29783 contempla la necesidad de abordar factores de riesgo psicosocial, pero no detalla mecanismos específicos. El proyecto de ley viene a llenar ese vacío, incorporando expresamente al profesional de Trabajo Social como actor responsable en la prevención.

Asimismo, las Directivas de SUNAFIL sobre fiscalización de riesgos psicosociales (2022) reconocen la importancia de la prevención social, pero carecen de un marco que haga obligatoria la presencia de especialistas. La ley proyectada les da un sustento legal que fortalece su aplicación.

iv. Integración con la jurisprudencia nacional

La Resolución N.° 0598-2024/SEL-INDECOPI declaró la obligatoriedad anterior como una barrera burocrática por tres motivos: ausencia de evidencia, rigidez normativa y sanciones desproporcionadas. El nuevo proyecto integra esta jurisprudencia como parámetro correctivo:

- Se aporta evidencia estadística y técnica (MINSA, OIT, OMS, SUNAFIL).
- Se ofrecen modalidades flexibles de cumplimiento (contratación, tercerización, convenios).
- Se incluyen sanciones graduadas y un plazo de adecuación de 18 meses.

La propuesta se convierte, así, en una respuesta legislativa que incorpora la jurisprudencia administrativa para superar los defectos de la norma derogada.

v. Integración con compromisos internacionales

El Perú ha ratificado los Convenios OIT N.º 155 y 187, que obligan a los Estados a establecer políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, con enfoque preventivo y participación de los trabajadores. La ausencia de trabajadores sociales en empresas medianas y grandes debilita el cumplimiento de estos convenios.

De igual modo, la propuesta se articula con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, particularmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- **ODS 3:** garantizar una vida sana y promover el bienestar.
- **ODS 8:** promover el trabajo decente y el crecimiento económico.
- **ODS 16:** fomentar sociedades pacíficas, inclusivas y con instituciones sólidas.

La integración con estos compromisos internacionales no solo robustece la legitimidad de la norma, sino que proyecta al Perú como un país comprometido con estándares globales de bienestar y responsabilidad social.

Nivel normativo	Marco legal existente	Vacío actual	Aporte del proyecto
Constitucional	Art. 1, 7 y 23 (dignidad, salud, trabajo digno)	Derechos reconocidos pero no garantizados en la práctica	Concreta su cumplimiento mediante intervención obligatoria de Trabajadores Sociales
Leyes primarias	Ley 30112, Ley 29783, Ley 28806	No aseguran presencia de TS en empresas	Institucionaliza la función del Trabajador Social en ámbito laboral
Reglamentos	Reglamento de SST, Directivas SUNAFIL	Reconocen riesgos psicosociales pero sin mecanismos	Obligatoriedad con alternativas de cumplimiento
Jurisprudencia	Resolución INDECOPI 0598-2024/SEL	Consideró obligación anterior barrera burocrática	Atiende observaciones: evidencia, flexibilidad, proporcionalidad
Internacional	Convenios OIT 155 y 187, ODS 3, 8, 16	Compromisos ratificados sin medidas concretas	Fortalece cumplimiento de compromisos internacionales

CUADRO: Integración normativa del proyecto de ley

C. Procedimiento operativo:

El procedimiento operativo constituye el conjunto de mecanismos previstos para que las entidades obligadas puedan dar cumplimiento efectivo a la ley. A diferencia de la norma derogada (D.S. N.º 009-65-TR), que establecía una

obligación rígida de contratación directa, este proyecto diseña un sistema flexible, gradual y fiscalizable, en concordancia con los principios de razonabilidad, proporcionalidad y eficacia regulatoria (Manual de Técnica Legislativa, 3ra ed., p. 49).

Doctrinariamente, la técnica legislativa exige que toda obligación impuesta por el Estado cuente con alternativas de cumplimiento y con una autoridad de supervisión claramente definida. Ello evita caer en la configuración de una barrera burocrática, como lo señaló la Resolución N.º 0598-2024/SEL-INDECOPI, y asegura que la medida sea compatible con la capacidad de adaptación de los agentes económicos.

i. Modalidades de cumplimiento

El proyecto establece tres modalidades de implementación:

- **Contratación directa:** incorporación del trabajador social en planilla, bajo el régimen laboral vigente de cada entidad. Esta modalidad asegura la presencia estable del profesional en el centro de trabajo, especialmente en empresas con alto número de trabajadores.
- **Servicios tercerizados acreditados:** contratación de empresas o consultoras de Trabajo Social registradas ante el MTPE y supervisadas por el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. Esta opción amplía la cobertura y permite a las entidades optar por soluciones especializadas sin incrementar su planilla.
- **Convenios interinstitucionales:** acuerdos con universidades, colegios profesionales u organizaciones acreditadas para la prestación del servicio social. Este mecanismo fomenta la cooperación académica y profesional, y resulta particularmente útil en zonas donde no existe oferta suficiente de profesionales en planilla.

La doctrina laboral internacional reconoce que la diversidad de mecanismos es un elemento esencial para que la norma sea viable. La OIT, en su Informe 2023 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, recomienda "establecer marcos normativos que permitan la implementación flexible de medidas preventivas según la naturaleza y el tamaño de la organización".

ii. Fiscalización diferenciada

El cumplimiento de la ley será supervisado por dos autoridades según el ámbito de aplicación:

- **SUNAFIL** para las entidades privadas y público-privadas, en concordancia con la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- **SERVIR** para las entidades del sector público, conforme al marco de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Doctrinariamente, la distribución de competencias responde al principio de especialidad administrativa, que exige asignar funciones de control a la entidad que mejor conoce la materia (Bermúdez, *Derecho Administrativo y Regulación Laboral*, 2020). Esta diferenciación evita duplicidad de funciones y otorga seguridad jurídica a los empleadores y trabajadores.

iii. Registro Nacional y reglamentación

La ley proyectada prevé que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, implemente un Registro Nacional de Profesionales de Trabajo Social en el ámbito laboral, en el que deberán inscribirse los profesionales y entidades tercerizadoras acreditadas. Este mecanismo garantizará transparencia, trazabilidad y control de calidad en la prestación de los servicios.

El Reglamento de la ley, a ser aprobado por el Ejecutivo en un plazo máximo de 60 días calendario, deberá detallar los procedimientos de acreditación, supervisión y sanción, incorporando indicadores de impacto en salud laboral y conflictividad social.

i. Plazo de adecuación

Se otorga un plazo de 18 meses para la adecuación de las entidades obligadas, lo que responde al principio de progresividad normativa. Esta figura, reconocida por el Tribunal Constitucional (STC Exp. N.º 00008-2005-PI/TC), exige que las normas de carácter social se implementen gradualmente para no afectar la estabilidad económica ni el derecho a la libertad de empresa (artículo 59 de la Constitución).

La jurisprudencia de INDECOPI cuestionó la ausencia de plazos razonables en la normativa derogada. Este proyecto responde a dicha observación al conceder un período suficiente para la reorganización interna, contratación, formación de convenios o tercerización acreditada.

Elemento	Norma derogada (D.S. 009-65-TR)	Resolución INDECOPI (2024)	Proyecto de Ley 2025
Modalidad de cumplimiento	Solo contratación directa	Rigidez considerada barrera burocrática	Tres modalidades: contratación, tercerización, convenios
Fiscalización	MTPE sin diferenciación	Competencias difusas	SUNAFIL (privado) y SERVIR (público)
Registro nacional	No previsto	–	Registro Nacional de TS laborales a cargo del MTPE

Plazo de adecuación	No establecido	Ausencia considerada irrazonable	18 meses, con progresividad
---------------------	----------------	----------------------------------	-----------------------------

En síntesis, el procedimiento operativo del proyecto corrige los vacíos que dieron lugar a la declaratoria de barrera burocrática por parte de INDECOPI. Al introducir alternativas de cumplimiento, fiscalización especializada, registro nacional y plazo progresivo de adecuación, la propuesta normativa se vuelve razonable, viable y proporcional. Se consolida así un marco operativo coherente con la doctrina laboral, la legislación vigente y los compromisos internacionales del Perú en materia de seguridad y salud en el trabajo.

D. Resultados esperados:

La aprobación de la presente ley generará un conjunto de resultados tangibles y medibles en el corto, mediano y largo plazo. Dichos resultados responden directamente a las causas y efectos identificados en el diagnóstico fáctico y al vacío normativo que se ha evidenciado en el análisis jurídico.

Doctrinariamente, los resultados esperados reflejan la aplicación del principio de eficacia normativa, que exige que las disposiciones legales produzcan efectos verificables en la realidad social (Cfr. García Toma, *Manual de Derecho Constitucional*, 2019). Asimismo, responden al criterio de interés público, que obliga al legislador a justificar que los beneficios de la norma superan sus costos (STC Exp. N.º 00024-2003-AI/TC).

i. Resultados en los trabajadores

Los principales beneficiarios serán los trabajadores, quienes accederán a servicios de prevención y atención psicosocial dentro de su centro laboral. Ello permitirá:

- Reducir la incidencia de estrés laboral, depresión y ansiedad, que según el MINSA (2024) representaron más de 256 000 diagnósticos en el país.
- Favorecer la detección temprana de riesgos psicosociales y la derivación oportuna a servicios especializados de salud.
- Mejorar el clima organizacional y la cohesión de los equipos de trabajo, reduciendo situaciones de acoso, violencia laboral y hostigamiento.

Según la OMS (2023), los programas de salud mental laboral pueden reducir hasta en 30 % los cuadros de depresión y ansiedad en los trabajadores expuestos a riesgos.

ii. Resultados en las empresas

Para las empresas, la presencia de trabajadores sociales permitirá:

- Disminuir el ausentismo y la rotación laboral, que en Perú representan pérdidas estimadas en un 6 % de la productividad anual (Sociedad de Medicina Ocupacional, 2023).
- Reducir los accidentes laborales y las inspecciones sancionadoras de SUNAFIL, que en 2023–2024 sumaron más de 2 800 casos.
- Mejorar la imagen corporativa y fortalecer sus políticas de responsabilidad social empresarial.
- Obtener un retorno de inversión positivo: estudios internacionales señalan que por cada dólar invertido en programas de bienestar laboral se recuperan 1,9 dólares en productividad (JAMA Network Open, 2025).

iii. Resultados en la sociedad

En el plano social y comunitario, se espera:

- Reducción de la conflictividad socio-laboral: según la Defensoría del Pueblo (2024), el 50 % de los conflictos sociales en el país tienen un componente laboral. La mediación temprana por parte de trabajadores sociales permitirá desescalar las tensiones antes de llegar a paralizaciones o enfrentamientos.
- Fortalecimiento de la cohesión comunitaria en sectores estratégicos como minería, agroindustria y construcción, donde las relaciones entre empresas, trabajadores y comunidades suelen ser tensas.
- Aporte a la paz social y la gobernabilidad, cumpliendo con el mandato del ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

iv. Resultados en el Estado

Para el Estado, la ley permitirá:

- Cumplir con los mandatos de la Constitución (arts. 1, 7 y 23), que reconocen la dignidad, el derecho a la salud y las condiciones justas de trabajo.
- Fortalecer la implementación de la Ley N.º 29783, Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Ley N.º 30112, Ejercicio Profesional del Trabajador Social.
- Honrar los compromisos internacionales del Perú en materia de trabajo decente y salud laboral, especialmente los Convenios OIT N.º 155 y 187, y los ODS 3, 8 y 16.
- Reducir la presión sobre el sistema público de salud, al atender en el espacio laboral casos que de otra forma se trasladarían a los Centros de Salud Mental Comunitarios.

Nivel	Impacto principal	Evidencia / Fuente
Trabajadores	Reducción del 30 % de casos de depresión y ansiedad en ámbito laboral	OMS (2023), MINSA (2024)
Empresas	ROI 1,9:1 en programas de salud mental laboral; reducción del 6 % en pérdidas de productividad	JAMA (2025), Sociedad de Medicina Ocupacional (2023)
Sociedad	Reducción de conflictos socio-laborales, que constituyen el 50 % de los conflictos sociales en el país	Defensoría del Pueblo (2024)
Estado	Cumplimiento de la Constitución, Ley 29783, Ley 30112, Convenios OIT y ODS 3, 8, 16	OIT (2023), ONU (Agenda 2030)

Tabla: Impactos esperados de la Ley

2.6 Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley

El análisis de necesidad, viabilidad y oportunidad constituye uno de los pilares de la técnica legislativa. El Manual de Técnica Legislativa (3.^a ed.) indica que toda propuesta normativa debe justificar qué problema busca resolver, si existen los medios adecuados para su implementación y si el contexto político y social es propicio para su aprobación. En este caso, la propuesta responde a la necesidad de enfrentar los riesgos psicosociales en el trabajo, es viable gracias a la capacidad técnica y normativa del Estado, y es oportuna porque se alinea con compromisos internacionales y con la agenda nacional en materia laboral y social.

A. Necesidad

La necesidad de la norma se sustenta en tres dimensiones:

- i. **Dimensión social:** El MINSA (2024) registró más de 1,3 millones de atenciones en salud mental, de las cuales 256 mil fueron casos de depresión. Estas cifras revelan una crisis que repercute directamente en la población laboralmente activa. La ausencia de mecanismos de prevención en los centros laborales agrava el problema y genera sobrecarga en los servicios públicos de salud.
- ii. **Dimensión laboral:** La SUNAFIL (2024) realizó más de 2 800 inspecciones relacionadas con accidentes y riesgos de trabajo, lo que evidencia la precariedad de la prevención laboral. El Informe de la OIT (2023) destaca que los riesgos psicosociales son hoy la principal causa de ausentismo laboral en el mundo, con pérdidas globales de 12 000 millones de días laborales por año.

- iii. **Dimensión jurídica:** Actualmente, no existe norma que obligue a las entidades de mediano y gran tamaño a contar con profesionales de Trabajo Social, pese a que el artículo 23 de la Constitución garantiza condiciones dignas de trabajo y que la Ley N.° 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo) establece la prevención como obligación fundamental del empleador. La Resolución N.° 0598-2024/SEL-INDECOPI reconoció el vacío normativo al señalar que la obligatoriedad anterior carecía de justificación técnica. El presente proyecto corrige esa deficiencia aportando evidencia y un diseño proporcional.

B. Viabilidad

La viabilidad se analiza en tres aspectos:

- i. **Viabilidad normativa:** El proyecto se integra con la Constitución (arts. 1, 7 y 23), la Ley N.° 30112 (Ejercicio Profesional del Trabajador Social), la Ley N.° 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo) y los Convenios OIT N.° 155 y 187. No se requiere la creación de nuevas instituciones, sino la articulación de las ya existentes (SUNAFIL, SERVIR, MTPE), lo cual asegura viabilidad jurídica.
- ii. **Viabilidad institucional:** El MTPE tiene competencia para emitir el reglamento y administrar el Registro Nacional de Trabajadores Sociales en Empresas, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales. SUNAFIL y SERVIR cuentan con estructuras de inspección ya consolidadas, por lo que la fiscalización no implica creación de burocracia adicional, solo la asignación de nuevas funciones específicas.
- iii. **Viabilidad económica:** Según la OMS (2023), por cada dólar invertido en programas de salud mental en el trabajo, las empresas recuperan 4 dólares en productividad. En el Perú, estudios de la Sociedad de Medicina Ocupacional (2023) estiman que los costos por ausentismo y rotación laboral equivalen al 6 % de la productividad anual de las empresas. Esto confirma que la norma es financieramente viable, pues sus beneficios superan ampliamente los costos.

C. Oportunidad

El contexto político, social y económico hace que la propuesta sea especialmente oportuna:

- i. **Contexto social:** La pandemia de la COVID-19 dejó una secuela en la salud mental de la población. El MINSA (2025) reporta un aumento sostenido de atenciones en depresión, ansiedad y estrés laboral. La sociedad peruana demanda respuestas estructurales a esta crisis.

- ii. **Contexto jurídico:** La derogación del D.S. N.° 009-65-TR en 2025 generó un vacío normativo. La presente propuesta no solo restablece la obligatoriedad, sino que la mejora atendiendo a las observaciones de INDECOPI, lo que constituye una oportunidad de corrección legislativa.
- iii. **Contexto internacional:** El Perú es parte de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. La ley contribuye directamente al cumplimiento de los ODS 3 (salud y bienestar), ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas). En el marco del proceso de evaluaciones periódicas de la OIT y del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, el país debe mostrar avances en materia de trabajo decente y prevención de riesgos.

Criterio	Evidencia	Sustento doctrinario
Necesidad	1,3 millones de atenciones en salud mental (MINSA, 2024); 2 800 inspecciones SUNAFIL (2024)	Principio de protección social (Const. art. 23)
Viabilidad	Integración con Ley 30112, Ley 29783, Ley 28806, OIT 155 y 187	Principio de eficacia y coherencia normativa
Oportunidad	Crisis de salud mental post-COVID; vacío normativo tras derogación 2025; compromisos ODS	Principio de interés público y oportunidad política

Cuadro: Análisis de necesidad, viabilidad y oportunidad

En conclusión, la ley es necesaria porque responde a una crisis de salud mental y conflictividad laboral documentada; es viable porque se apoya en instituciones y normas ya existentes sin crear cargas excesivas; y es oportuna porque llega en un momento de vacío normativo y en un contexto de compromisos internacionales que exigen soluciones inmediatas.

2.7 Análisis del marco normativo

El marco normativo constituye la base sobre la cual se estructura toda propuesta legislativa. El Manual de Técnica Legislativa (3.^a ed., 2021) establece que las iniciativas deben identificar y analizar la normativa vigente, a fin de garantizar coherencia, complementariedad y no contradicción. En este caso, el proyecto de ley que dispone la incorporación obligatoria de profesionales de Trabajo Social en entidades con más de 100 trabajadores se inserta en un entramado normativo que abarca la Constitución, leyes nacionales, reglamentos, jurisprudencia vinculante y compromisos internacionales.

A. Constitución Política del Perú

La Constitución de 1993 establece los principios y derechos que fundamentan la propuesta:

- **Artículo 1:** consagra la dignidad de la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado. El bienestar laboral integral y la prevención de riesgos psicosociales son expresiones concretas de esta dignidad.
- **Artículo 2, inciso 1:** reconoce el derecho a la vida, a la integridad moral, psíquica y física de la persona. La protección de la salud mental en el trabajo se deriva directamente de este derecho.
- **Artículo 7:** garantiza el derecho de toda persona a la protección de su salud. La salud mental, reconocida por la OMS como parte inseparable de la salud general, está amparada constitucionalmente.
- **Artículo 23:** reconoce el derecho a condiciones dignas de trabajo y la obligación del Estado de protegerlo. La intervención de trabajadores sociales fortalece la capacidad estatal de garantizar este derecho.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho a la salud es exigible y no se limita al acceso a los servicios médicos, sino que incluye la prevención y la promoción (STC Exp. N.º 02005-2009-PA/TC).

B. Legislación primaria

Existen diversas leyes que integran el marco legal aplicable:

- **Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social (2013):** regula las competencias profesionales del trabajador social, incluyendo la intervención en el ámbito laboral. La nueva propuesta normativa complementa y operacionaliza esta ley.
- **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011):** establece el derecho a la prevención de riesgos laborales como obligación fundamental del empleador. La inclusión de trabajadores sociales constituye una medida de prevención especializada.
- **Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (2006):** regula la función inspectiva de SUNAFIL, que se convierte en la autoridad encargada de fiscalizar el cumplimiento de la nueva obligación en el sector privado.
- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013):** norma marco para la gestión del empleo público. SERVIR, bajo este marco, asume la supervisión en el sector público.

C. Legislación secundaria / reglamentaria

- **Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N.º 005-2012-TR):** contempla la obligación del empleador de evaluar riesgos psicosociales, pero no detalla mecanismos de prevención social. El proyecto llena este vacío.
- **Directivas de SUNAFIL (2022–2024):** establecen lineamientos para inspecciones en riesgos psicosociales, pero sin facultades normativas para exigir presencia de profesionales especializados.
- **Normativa anterior derogada (D.S. N.º 009-65-TR):** que exigía la presencia de trabajadores sociales en empresas con más de 100 trabajadores. Fue eliminada por el **D.S. N.º 005-2025-TR**, tras la Resolución de INDECOPI. El nuevo proyecto subsana sus deficiencias incorporando evidencia técnica, flexibilidad y proporcionalidad.

D. Jurisprudencia y doctrina vinculante

Resolución N° 0598-2024/SEL-INDECOPI: declaró que la obligación de contar con trabajadores sociales en empresas configuraba una barrera burocrática por tres motivos: falta de evidencia, rigidez normativa y sanciones desproporcionadas. La nueva propuesta legislativa corrige esas deficiencias mediante:

- Evidencia estadística (MINSA, SUNAFIL, OIT, OMS).
- Modalidades alternativas de cumplimiento (contratación, tercerización, convenios).
- Plazo de adecuación (18 meses) y sanciones graduadas.

Desde la perspectiva doctrinaria, esto refuerza el principio de proporcionalidad normativa (Cfr. Bermúdez, *Derecho Administrativo y Regulación Laboral*, 2020), evitando que la ley se convierta en una traba injustificada para las empresas.

E. Estándares y tratados internacionales

- **Convenio OIT N.º 155 (Seguridad y salud de los trabajadores, 1981):** obliga a los Estados a establecer políticas nacionales para prevenir riesgos laborales, incluyendo los psicosociales.
- **Convenio OIT N.º 187 (Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006):** insta a los Estados a fortalecer los sistemas nacionales de prevención.
- **Agenda 2030 de Naciones Unidas:** la propuesta se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:
 - **ODS 3:** garantizar la salud y el bienestar.
 - **ODS 8:** promover el trabajo decente y el crecimiento económico.
 - **ODS 16:** fortalecer la paz social y las instituciones.

- **OMS (2023):** reconoce la salud mental laboral como prioridad global, recomendando la implementación de servicios de prevención y apoyo en los centros de trabajo.

Nivel	Normas / estándares	Vacíos actuales	Aporte del proyecto
Constitucional	Arts. 1, 2, 7 y 23 de la Constitución	Derechos reconocidos pero no garantizados en la práctica	Concreta la dignidad, salud y condiciones de trabajo digno
Leyes primarias	Ley 30112, Ley 29783, Ley 28806, Ley 30057	Sin obligatoriedad específica de Trabajadores Sociales en empresas	Institucionaliza la función social en ámbito laboral
Reglamentos	Reglamento SST, directivas SUNAFIL	Reconocen riesgos psicosociales pero sin mecanismos específicos	Obligatoriedad con alternativas de cumplimiento
Jurisprudencia	Resolución INDECOPI 0598-2024/SEL	Consideró obligación previa barrera burocrática	Corrige con evidencia, flexibilidad y proporcionalidad
Internacional	Convenios OIT 155 y 187, ODS 3, 8 y 16	Compromisos ratificados sin medidas concretas	Fortalece cumplimiento de compromisos internacionales

En síntesis, el marco normativo demuestra que el proyecto de ley se integra plenamente en el sistema jurídico peruano, atendiendo a los principios constitucionales, reforzando leyes primarias, llenando vacíos reglamentarios, respondiendo a la jurisprudencia administrativa de INDECOPI y alineándose con estándares internacionales. Esto blinda la propuesta frente a cuestionamientos de legalidad y viabilidad, y la proyecta como un instrumento legítimo y necesario de política pública.

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

La aprobación del presente proyecto de ley no solo introduce una obligación específica para las entidades con más de 100 trabajadores, sino que también genera efectos transversales en el ordenamiento jurídico peruano. La técnica legislativa recomienda identificar estos efectos para asegurar la coherencia normativa y anticipar ajustes en normas conexas (Manual de Técnica Legislativa, 3.ª ed., 2021, p. 61).

Los principales impactos se proyectan en la legislación laboral y social, en el sistema de inspección del trabajo, en la regulación del ejercicio profesional del Trabajo Social y en la implementación de políticas públicas en salud mental y prevención de conflictos sociales.

1. Efectos en la legislación laboral y de seguridad en el trabajo

La norma complementa la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, al institucionalizar la presencia de trabajadores sociales como parte del sistema preventivo laboral.

Obliga al Ejecutivo a adecuar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N.º 005-2012-TR) para incorporar de forma explícita la función del trabajador social en la gestión de riesgos psicosociales.

Introduce un nuevo parámetro de cumplimiento para los empleadores, que ahora deberán incluir al trabajador social dentro de sus planes de seguridad y salud ocupacional.

2. Efectos en la legislación de inspección y fiscalización laboral

La Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, deberá ser interpretada conforme a la nueva disposición, de modo que la SUNAFIL tenga la competencia de fiscalizar la presencia y acreditación de los trabajadores sociales en las entidades privadas.

En el sector público, SERVIR, bajo la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, deberá emitir directivas específicas para supervisar la incorporación de trabajadores sociales en entidades públicas.

3. Efectos en la regulación del ejercicio profesional del Trabajo Social

La Ley N.º 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, se ve reforzada porque se reconoce expresamente al profesional como parte de la estructura de prevención y bienestar laboral.

El Colegio de Trabajadores Sociales del Perú adquiere un rol clave en la acreditación y supervisión de los profesionales que presten servicios bajo la modalidad de tercerización o convenios.

Se estimula la formación universitaria y la capacitación continua en Trabajo Social con especialización en el ámbito laboral.

4. Efectos en políticas públicas de salud mental y prevención de conflictos

La ley se articula con la Política Nacional de Salud Mental (D.S. N.º 007-2020-SA), al contribuir desde el espacio laboral a la detección y prevención temprana de problemas psicosociales.

Refuerza la Política Nacional de Gestión de Conflictos Sociales (PCM, 2021), al institucionalizar en las empresas un mecanismo de mediación y prevención de conflictos laborales y comunitarios.

Contribuye a la implementación de los ODS 3, 8 y 16, mejorando los reportes internacionales del Perú ante la ONU y la OIT.

Ámbito	Normas impactadas	Ajuste o efecto esperado
Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley 29783, D.S. 005-2012-TR	Inclusión del trabajador social en gestión de riesgos psicosociales
Inspección laboral	Ley 28806, Ley 30057	SUNAFIL y SERVIR amplían competencias de supervisión
Ejercicio profesional	Ley 30112	Refuerzo del rol del trabajador social, acreditación y supervisión por su colegio profesional
Políticas públicas	Política Nacional de Salud Mental, Política de Gestión de Conflictos Sociales	Sinergia con salud mental y prevención de conflictos; cumplimiento de ODS

La vigencia de la norma producirá efectos inmediatos en la legislación laboral, en el sistema de inspección, en la profesión del Trabajo Social y en las políticas públicas de salud y gestión de conflictos. Estos efectos son positivos y complementarios, pues no generan contradicciones sino que fortalecen el marco normativo existente. De esta manera, el proyecto supera las deficiencias de la normativa derogada y contribuye a un ordenamiento jurídico más coherente y garantista.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El análisis costo–beneficio constituye una herramienta fundamental de la política pública y de la técnica legislativa, pues permite evaluar si los beneficios derivados de una norma superan los costos que implica su implementación. En este caso, los costos para el Estado y para las empresas deben analizarse en función de la contratación o tercerización de trabajadores sociales, mientras que los beneficios se reflejan en la salud mental de los trabajadores, en la productividad empresarial, en la reducción de la conflictividad social y en el fortalecimiento de las políticas públicas.

Doctrinariamente, el principio de eficiencia normativa exige que toda regulación genere un impacto neto positivo en la sociedad (Cfr. Posner, *Economic Analysis of Law*, 2019). Asimismo, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado que las medidas restrictivas a la libertad de empresa deben ser razonables, proporcionales y justificadas en un interés público superior (STC Exp. N.º 00008-2005-PI/TC).

A. Costos:

1. Costos para las empresas

La contratación de un trabajador social implica un costo salarial mensual estimado entre S/ 3 500 y S/ 5 000 (según escalas salariales del MTPE y encuestas laborales privadas, 2024).

Para empresas medianas (100–250 trabajadores), el costo anual se estima en alrededor de S/ 60 000 por profesional.

Para grandes empresas (más de 500 trabajadores), la ley incentiva la contratación de equipos sociales, pero permite reducir costos mediante tercerización o convenios.

Estos montos son marginales frente al costo del ausentismo laboral en el Perú, que representa hasta el 6 % de la productividad anual de las empresas (Sociedad de Medicina Ocupacional, 2023).

2. Costos para el Estado

El Estado no asumirá directamente los costos de contratación, salvo en sus propias entidades públicas.

Se generará un gasto administrativo para el MTPE en la implementación del Registro Nacional de Trabajadores Sociales Laborales, estimado en S/ 2 millones iniciales, con financiamiento del presupuesto institucional.

La SUNAFIL y SERVIR asumirán costos de capacitación para supervisión, estimados en S/ 1 millón anual en total.

En suma, los costos son bajos y progresivos, absorbibles por las entidades, y no generan barreras de acceso desproporcionadas.

B. Beneficios:

1. Beneficios para los trabajadores

Mejora en la salud mental: la OMS (2023) estima que los programas de salud mental en el trabajo reducen en un 30 % los casos de depresión y ansiedad.

Reducción del riesgo de suicidio y consumo de sustancias asociado al estrés laboral.

Acceso a orientación social y mediación en conflictos laborales, fortaleciendo la cohesión interna.

2. Beneficios para las empresas

Retorno de inversión positivo: estudios internacionales (JAMA Network Open, 2025) demuestran que cada dólar invertido en programas psicosociales genera un retorno de 1,9 dólares en productividad.

Reducción del ausentismo y rotación: en Perú, el costo del ausentismo equivale a S/ 3 000 millones anuales (MINSA & MTPE, 2024).

Disminución de sanciones administrativas: la SUNAFIL (2024) reportó más de 2 800 inspecciones por accidentes y riesgos, muchas de las cuales hubieran sido prevenibles con mecanismos psicosociales.

3. Beneficios para la sociedad

Reducción de conflictos sociales: la Defensoría del Pueblo (2024) señaló que el 50 % de los conflictos sociales en el Perú tienen origen laboral o comunitario. La mediación temprana de trabajadores sociales puede evitar pérdidas millonarias por paralizaciones.

Fortalecimiento del capital humano nacional, mejorando la productividad general y la calidad de vida.

Reducción de la presión sobre el sistema público de salud, al atenderse los casos en el ámbito laboral.

4. Beneficios para el Estado

Cumplimiento de compromisos constitucionales y de convenios internacionales de la OIT.

Avance en los ODS 3, 8 y 16.

Fortalecimiento de la gobernabilidad y de la paz social en sectores estratégicos (minería, hidrocarburos, agroindustria).

Dimensión	Costos estimados	Beneficios estimados
Empresas	S/ 60 000 – 80 000 anuales por profesional	Ahorro del 6 % en pérdidas por ausentismo y rotación (≈ S/ 3 000 millones en total)
Estado	S/ 3 millones iniciales (registro + supervisión)	Reducción de presión en sistema de salud; cumplimiento OIT y ODS
Trabajadores	No asumen costos directos	Reducción del 30 % en depresión y ansiedad laboral

Sociedad	–	Disminución del 50 % de conflictos sociales con raíz laboral (Defensoría, 2024)
----------	---	---

El análisis costo–beneficio demuestra que los beneficios sociales, económicos e institucionales superan ampliamente los costos de implementación. Mientras que los costos para las empresas son marginales y graduales, los beneficios incluyen la reducción de pérdidas millonarias por ausentismo y conflictos sociales, la mejora de la salud mental de los trabajadores y el fortalecimiento de la paz social. En términos de política pública, esta ley es altamente eficiente, pues transforma costos inmediatos relativamente bajos en beneficios sostenibles a largo plazo.

V. RELACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La solidez de un proyecto de ley no solo depende de su justificación fáctica y jurídica, sino también de su coherencia con la planificación legislativa del Congreso y con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. El Reglamento del Congreso (2021) exige que toda iniciativa se inserte en la Agenda Legislativa aprobada por el Pleno, mientras que el Acuerdo Nacional (2002–2023) constituye el marco político de largo plazo que orienta las políticas públicas en el Perú.

En este sentido, la propuesta de incorporar obligatoriamente a profesionales de Trabajo Social en entidades con más de 100 trabajadores se alinea tanto con la Agenda Legislativa 2024–2025 (Resolución Legislativa del Congreso RLC-06-24-25) como con varios ejes del Acuerdo Nacional, lo que refuerza su legitimidad política y su viabilidad.

Relación con la agenda legislativa:

La Resolución del Congreso que aprueba la Agenda Legislativa 2024–2025 define prioridades en materia de salud, trabajo, seguridad social, gobernabilidad y paz social. El proyecto se vincula directamente con estas prioridades:

- **Salud y seguridad social:** contribuye a fortalecer la salud mental en el ámbito laboral, alineándose con la necesidad de mejorar los servicios de prevención y promoción.
- **Trabajo y condiciones laborales:** aporta a la protección de los derechos laborales y a la mejora de la productividad, en coherencia con las metas de trabajo decente.
- **Gobernabilidad y paz social:** al incorporar trabajadores sociales en empresas y entidades públicas, se fomenta la prevención de conflictos laborales y comunitarios, atendiendo a una prioridad señalada expresamente en la agenda.

De esa manera la propuesta se posiciona como un instrumento normativo clave para cumplir con la agenda parlamentaria en materia de salud laboral, productividad y cohesión social.

Relación con el Acuerdo Nacional:

El Acuerdo Nacional (2002–2023) establece 34 Políticas de Estado. El proyecto se articula con varias de ellas, destacando las siguientes:

- **Política de Estado 10: Acceso universal a los servicios de salud.** La propuesta fortalece el componente de salud mental en el ámbito laboral, contribuyendo a garantizar un acceso más equitativo y preventivo.
- **Política de Estado 12: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.** Se promueve la dignidad del trabajador mediante condiciones de bienestar integral y prevención de riesgos psicosociales.
- **Política de Estado 16: Seguridad ciudadana y erradicación de la violencia.** La prevención de conflictos laborales y comunitarios reduce riesgos de violencia en el espacio público.
- **Política de Estado 26: Política de desarrollo y bienestar social.** La propuesta incorpora al trabajador social como actor fundamental del bienestar en el espacio laboral.
- **Política de Estado 29: Estado eficiente, transparente y descentralizado.** Se aprovechan las competencias ya existentes de SUNAFIL, SERVIR y el MTPE para implementar la ley sin crear burocracia innecesaria.

Es así que la norma se convierte en una herramienta para el cumplimiento de compromisos asumidos en el Acuerdo Nacional, reforzando la gobernanza democrática y la paz social.

Marco	Prioridad / Política	Aporte del Proyecto
Agenda Legislativa 2024–2025	Salud y seguridad social	Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo
Agenda Legislativa 2024–2025	Trabajo y condiciones laborales	Bienestar laboral integral y productividad
Agenda Legislativa 2024–2025	Gobernabilidad y paz social	Prevención y mediación de conflictos laborales y comunitarios
Acuerdo Nacional	Política 10: Acceso universal a la salud	Refuerza la salud mental como parte de la salud integral
Acuerdo Nacional	Política 12: Empleo digno y productivo	Garantiza condiciones dignas de trabajo
Acuerdo Nacional	Política 16: Seguridad ciudadana	Reduce conflictividad social y laboral
Acuerdo Nacional	Política 26: Bienestar social	Institucionaliza el rol del trabajador social

Acuerdo Nacional	Política 29: Estado eficiente	Implementación a través de instituciones existentes
-------------------------	-------------------------------	---

En conclusión, la propuesta legislativa no es una iniciativa aislada, sino que se integra plenamente con las prioridades del Congreso y con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Su aprobación permitirá al Legislativo cumplir compromisos institucionales ya asumidos, fortalecer la coherencia del sistema normativo y avanzar en la consolidación de un modelo de desarrollo basado en el bienestar integral, el trabajo digno y la paz social.

Lima, 23 de septiembre de 2025