

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2025-2026

Señor presidente:

Han sido remitidos para dictamen por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) los siguientes proyectos legislativos:

Tabla 1. Proyectos de ley, autor y sumilla

PROYECTO DE LEY	AUTOR	SUMILLA
11681/2024-CR	Bernardo Jaime Quito Sarmiento (BS)	Ley que reestablece el servicio de asistencia social en el régimen laboral de la actividad privada.
11718/2024-CR	Diego Bazán Calderón (RP)	Ley que fomenta la contratación de un profesional del trabajo social para promover el bienestar laboral.
11747/2024-CR	Flavio Cruz Mamani (PL)	Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR y restituye la vigencia del Decreto Supremo 009-65
11753/2024-CR	Juan Burgos Oliveros (Podemos)	Ley que reconoce los derechos laborales de los profesionales del trabajo social y deroga el Decreto Supremo 005-2025-TR.
11765/2024-CR	Segundo Quiroz Barboza (BM)	Ley que dispone la incorporación de profesionales en trabajo social, en las personas jurídicas de derecho privado con más de cien (100) trabajadores.
11769/2024-CR	Wilson Quispe Mamani (JPP-VP)	Ley que deroga el Decreto Supremo 005-2025-TR y restablece la intervención social del profesional en trabajo social en el régimen laboral de la actividad privada
11771/2024-CR	Guido Bellido Ugarte (Podemos)	Ley que garantiza la incorporación de profesionales en trabajo social para la gestión integral del bienestar sociolaboral.
11847/2024-CR	Kira Alcarraz Agüero (Podemos)	Ley que institucionaliza el servicio de trabajo social en empresas del sector privado para el bienestar laboral y social de los trabajadores
11890/2024-CR	Segundo Montalvo Cubas (PL)	Ley integral de servicios de bienestar social en entidades públicas y privadas.
11902/2024-CR	Jorge Flores Ancachi (NA)	Ley del ejercicio y defensa profesional del trabajador (a) social
11979/2024-CR	Waldemar Cerrón Rojas (PL)	Ley que promueve y fomenta la contratación de profesionales del trabajo social y promover el bienestar laboral saludable.
12442/2025-CR	Elías Varas Meléndez (JP-VP-BM)	Ley que garantiza la presencia de trabajadoras sociales en centros laborales mediante la derogatoria del Decreto Supremo 005-2025-TR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

12513/2025-CR	Ilich López Ureña (AP)	Ley que abroga el Decreto Supremo 005-2025-TR y garantiza el bienestar integral de los trabajadores.
PROYECTO DE LEY	AUTOR	SUMILLA
12595/2025-CR	Germán Tacuri Valdivia (JPP-VP-BM)	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
12596/2025-CR	María Agüero Gutiérrez (PL)	Ley que establece la obligación de las empresas privadas con más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, de contar con un trabajador social.
12718/2025-CR	César Revilla Villanueva (FP)	Ley que fomenta la inserción del trabajador social en las empresas públicas y privadas.
12751/2025-CR	Alex Paredes Gonzáles (SP)	Ley que restituye la obligatoriedad de contratar trabajador social en empresas con más de cien trabajadores

Fuente. Sistema de Proyectos de Ley Congreso de la República.

Elaboración. Propia

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1 Antecedentes procedimentales

1.1.1 Ingreso de los proyectos a la CTSS

Los proyectos legislativos comprendidos en el presente dictamen fueron enviados a la CTTTS para estudio, en la fecha precisada en la siguiente tabla.

Tabla 2. Fecha de envío de proyectos y comisión dictaminadora

PROYECTO DE LEY	Fecha de envío a comisión	Comisión dictaminadora
11681/2024-CR	18 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.
11718/2024-CR	20 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
11747/2024-CR	25 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
11753/2024-CR	25 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

11765/2024-CR	27 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.
11769/2024-CR	27 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
PROYECTO DE LEY	Fecha de envío a comisión	Comisión dictaminadora
11771/2024-CR	27 de junio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.
11847/2024-CR	7 de julio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
11890/2024-CR	10 de julio del 2025.	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
11902/2024-CR	11 de julio del 2025.	Educación. Juventud y Deporte Trabajo y Seguridad Social
11979/2024-CR	25 de julio del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
12442/2025-CR	17 de setiembre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
12513/2025-CR	22 de setiembre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
12519/2025-CR	22 de setiembre del 2025	Trabajo y seguridad Social Única dictaminadora
12595/2025-CR	26 de setiembre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora
12596/2025-CR	26 de setiembre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.
12718/2025-CR	9 de octubre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.
12751/2025-CR	13 de octubre del 2025	Trabajo y Seguridad Social Única dictaminadora.

Fuente. Sistema de Proyectos de Ley Congreso de la República.

Elaboración. propia

1.1.2 Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

Los proyectos legislativos comprendidos en el presente dictamen cumplen los requisitos generales y específicos establecidos en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, por cuya razón superó satisfactoriamente la segunda calificación efectuada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

1.1.3 Vinculación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional, instaurado en el año 2002, tuvo como propósito definir el rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática, para ello se asumió un conjunto de grandes objetivos, plasmados en políticas de Estado.

El proyecto de ley materia de dictamen guarda vinculación con el segundo objetivo **Equidad y Justicia Social** y con las Políticas de Estado 10. **Reducción de la pobreza** y 14. **Acceso al empleo pleno, digno y productivo**.

1.2 Antecedentes parlamentarios

Revisado el Sistema de Proyectos de Ley publicado en el Portal Institucional del Congreso de la República no se encuentran proyectos legislativos con similar materia legible.

2. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS LEGISLATIVOS

2.1 Texto normativo del Proyecto de Ley 11681/2024-CR

LEY QUE REESTABLECE EL SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley establece la obligación de las empresas del sector privado de contratar a un (01) profesional en Trabajo Social por cada cien (100) trabajadores, como mínimo, para realizar labores propias de su especialidad en favor de los trabajadores.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad garantizar el bienestar integral de los trabajadores, promoviendo entornos laborales saludables, inclusivos y solidarios, mediante el fortalecimiento de la gestión del bienestar social en el ámbito laboral.

Artículo 3. Ámbito de aplicación La presente ley se aplica a todas las personas naturales o jurídicas de la actividad privada que cuenten con cien (100) o más trabajadores, sin excepción.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 4. Obligación de contratación

4.1. Las empresas de la actividad privada que cuenten con cien (100) o más trabajadores están obligadas a contratar por lo menos a un (01) profesional titulado en Trabajo Social para realizar labores propias de su especialidad en favor de los trabajadores.

4.2. Para efectos del cómputo del número de trabajadores, se considera todas las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

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

Artículo 5. Supervisión y fiscalización

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente ley dentro del plazo máximo de treinta (30) días calendario de su entrada en vigor.

SEGUNDA. Calificación de infracción El incumplimiento de la obligación de contratar profesionales en Trabajo Social conforme al artículo 4 de la presente ley constituye infracción administrativa grave por incumplimiento de disposiciones legales.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Se deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR. Se deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR, Decreto que deroga el Decreto Supremo 009-65.

2.2 Texto normativo del Proyecto de Ley 11718/2024-CR

LEY QUE FOMENTA LA-CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL PARA PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL

Artículo-1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer como obligación de las empresas con más de cien (100) trabajadores el contratar los servicios de un profesional del Trabajo Social con la finalidad de promover el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y el trabajador.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación de la Ley

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

La presente Ley se aplica a las empresas que cuenten con más de cien (100) trabajadores. Asimismo, se aplica, con independencia del número de trabajadores, a las empresas consideradas como medianas y grandes -empresas, clasificadas así por la normativa vigente.

Artículo 3.- Obligación de contar con un profesional del Trabajo Social Las empresas a que se refiere el artículo 2 de la presente-Ley-se encuentran obligadas a contratar un profesional del Trabajo Social, el cual desempeña las funciones propias de su especialidad con la finalidad de promover el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y el trabajador.

Artículo 4.- Incumplimiento de la obligación El cumplimiento de la obligación a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley está sujeto a acciones inspectivas de la autoridad de trabajo. Asimismo, su incumplimiento se califica como una infracción en materia de relaciones laborales, calificada como falta grave, y sancionada con multa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO.- Reglamentación

En el plazo de 90 días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el Poder Ejecutivo expide las disposiciones reglamentarias necesarias para su aplicación, entre las que se encuentra la adecuación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No 019-2006-TR, o la que haga sus veces.

SEGUNDO.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigor al día siguiente de la publicación del Reglamento en el diario oficial El-Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación-del Decreto Supremo No 005-2025-TR A partir de la vigencia de la presente norma, deróguese el Decreto Supremo 005-2025-TR, Decreto-Supremo que-deroga el Decreto Supremo 009- 65.

2.3 Texto normativo del Proyecto de Ley 11747/2024-CR

LEY QUE DEJA SIN EFECTO EL DECRETO SUPREMO 005-2025-TR Y RESTITUYE LA VIGENCIA DEL DECRETO SUPREMO 009-65

Artículo 1°. Deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR

Dejar sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR, por contravenir derechos laborales relacionados con la salud ocupacional y la protección social en el ámbito laboral.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 2. Restitución del Decreto Supremo 009-65

Restituir la vigencia del Decreto Supremo 009-65, que establece la obligación de las empresas con más de 100 trabajadores de contar con una profesional en Trabajo Social.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única.- Supervisión de cumplimiento El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su sistema inspectivo (SUNAFIL), supervisará la implementación de lo dispuesto en la presente ley.

2.4 Texto normativo del 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

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente ley tiene por objeto reconocer los derechos laborales de los profesionales del trabajo social con la finalidad de garantizar su protección integral, estabilidad y condiciones laborales adecuadas.

Artículo 2. Derechos diferenciados reconocidos

Las entidades deben garantizar como mínimo los siguientes derechos diferenciados a las trabajadoras sociales:

- Jornada flexible y razonable, que considere desplazamientos, atención extramural y urgencias. sociales, conforme al principio de razonabilidad.
- Protocolos de seguridad psicosocial y acceso preferente a servicios de salud mental ocupacional.
- Licencias especiales por exposición a situaciones de riesgo psicoemocional grave, como atención de víctimas de violencia extrema, suicidio o abandono severo.
- Formación continua obligatoria con cargo a la entidad empleadora, en temas de salud mental, derechos humanos y gestión comunitaria.
- Prioridad en concursos públicos para plazas estables, si se acreditan 3 años continuos en funciones con evaluación positiva.
- Reconocimiento institucional del rol estratégico del trabajo social en los sistemas de salud, justicia, protección social y educación.

Artículo 3. Cuota laboral Constituye obligación y regla laboral que, las empresas privadas con más de cien trabajadores tengan un (01) profesional del trabajo social dentro de su planilla. Se adiciona, un profesional del trabajo social por cada trescientos (300) trabajadores.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 4. Cargos jefaturales Las gerencias, jefaturas, áreas de supervisión de bienestar social, o, la oficina que haga sus veces, están a cargo de profesionales del trabajo social.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Decreto Supremo Nº 005-2025-TR Queda sin efecto, en todos sus extremos, el Decreto Supremo Nº 005-2025-TR y cualquier otra disposición que se oponga a la presente ley.

Segunda. Reglamentación E Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario desde su publicación.

2.5 Texto normativo del Proyecto de Ley 11765/2024-CR

LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL, EN LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO CON MAS DE CIENTO (100) TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto disponer que toda persona jurídica de derecho privado con más de cien (100) trabajadores incorpore, de manera permanente, al menos un profesional titulado en Trabajo Social dentro de su estructura organizacional, encargado de diseñar, implementar y evaluar programas de bienestar integral, prevención psicosocial y gestión de conflictos laborales.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad garantizar el bienestar integral de los trabajadores de las personas jurídicas de derecho privado con más de cien (100) trabajadores mediante la intervención de un profesional en Trabajo Social, como medio para fomentar la armonía y la colaboración entre la empresa y sus servidores; para ello promueve la prevención y gestión de riesgos psicosociales y conflictos laborales, impulsa programas de desarrollo humano que mejoren la calidad de vida en el trabajo y consolida relaciones laborales equitativas y responsables que refuercen la productividad, la competitividad y la sostenibilidad empresarial, en consonancia con los principios de dignidad, seguridad y salud ocupacional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación La presente Ley se aplica a todas las personas jurídicas de derecho privado que desarrollen actividades económicas en el territorio nacional y cuenten con más de cien (100) trabajadores en planilla, sin distinción de su forma societaria ni del régimen laboral aplicable.

Artículo 4. Obligación de contratación

4.1. Las personas jurídicas de derecho privado comprendidas en el ámbito de esta ley deben contar con al menos un (1) profesional titulado en Trabajo Social, debidamente colegiado y habilitado, encargado de

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

implementar acciones preventivas, programas de intervención social, diagnósticos situacionales y atención individual o colectiva al personal.

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

Artículo 5. Supervisión y fiscalización La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa, fiscaliza y sanciona el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación

Se deroga el Decreto Supremo 005-2025-TR, que derogó el Decreto Supremo 009-65 y modificó el numeral 24.14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR.

2.6 Texto normativo del Proyecto de Ley 11769/2024-CR.

LEY QUE DEROGA EL DECRETO SUPREMO 005-2025-TR, Y RESTABLECE LA INTERVENCIÓN SOCIAL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley establece la obligación para las empresas del sector privado de contratar, como mínimo, a un (01) profesional titulado y colegiado en Trabajo Social por cada cien (100) trabajadores, con la finalidad de realizar funciones propias de su especialidad en favor del bienestar integral, social y contexto psicosocial de los trabajadores y sus familias.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es restablecer la intervención del profesional en trabajo social en el régimen laboral de la actividad privada, con la finalidad de fortalecer prácticas y políticas que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo entornos laborales saludables, inclusivos y solidarios, garantizando una atención adecuada, oportuna y especializada ante situaciones que los afecten a nivel social, contexto psicosocial, familiar y comunitario, contribuyendo al bienestar integral y al buen clima organizacional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación y alcances

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

La presente ley es de aplicación obligatoria para todas las personas naturales o jurídicas de la actividad privada que cuenten con cien (100) o más trabajadores, sin excepción.

Artículo 4. Contratación obligatoria de profesionales en Trabajo Social

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente ley deben contratar, como mínimo, a un (01) profesional titulado y colegiado en Trabajo Social por cada cien (100) trabajadores, para el cumplimiento de funciones en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Artículo 5. Supervisión y fiscalización La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, supervisa, fiscaliza y sanciona el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley, de conformidad con sus competencias y la normativa vigente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERO. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDO. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo, aprueba el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogatoria del Decreto Supremo 005-2025-TR

Se deroga el Decreto Supremo 005-2025-TR y toda disposición que se oponga a la presente ley.

2.7 Texto normativo del Proyecto de Ley 11771/2024-CR

LEY QUE GARANTIZA LA INCORPORACIÓN DE PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL BIENESTAR SOCIOLABORAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, a fin de establecer la obligatoriedad de contar con profesionales en trabajo social en empresas privadas con cien (100) o más trabajadores, garantizando el bienestar integral de trabajadores y empleadores de la empresa, conforme a los principios de la salud ocupacional y el trabajo digno.

Artículo 2. Incorporación de la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social

Incorpórese la sexta Disposición Complementaria Final de la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, en los siguientes términos:

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

SEXTA. Promoción de la responsabilidad social empresarial

Las empresas privadas que tengan 100 a más trabajadores deberán contar con un trabajador social colegiado y habilitado, sin distinción del régimen laboral aplicable. Este profesional tendrá a su cargo el diseño, ejecución y seguimiento de programas de intervención psicosocial, prevención de conflictos y riesgos, atención de casos de vulnerabilidad y mejora del clima laboral.

Su inobservancia constituye falta grave, y su fiscalización está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el marco de sus competencias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO. Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitirá, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, las disposiciones reglamentarias necesarias para adecuada implementación de la presente norma.

SEGUNDO. Implementación

Las empresas privadas que cuenten con una plantilla igual o superior a cien (100) trabajadores deberán adecuarse a lo establecido en la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir de la entrada en vigencia de su reglamento. Cumplido dicho plazo sin haberse realizado la contratación de un profesional en trabajo social debidamente colegiado y habilitado, la empresa será pasible de sanción por infracción administrativa grave, por incumplimiento de disposiciones legales.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. SE DEJA SIN EFECTO

Se deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo 009-65 y cualquier disposición de igual o menor jerarquía que se oponga a lo establecido en la presente ley.

2.8 Texto normativo del Proyecto de Ley 11847/2024-CR

LEY QUE INSTITUCIONALIZA EL SERVICIO DE TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO PARA EL BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1.- Objeto de la ley.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

La presente ley tiene por objeto institucionalizar a nivel nacional el servicio profesional de Trabajo Social en las empresas privadas, como una estrategia integral de bienestar, prevención psicosocial, fortalecimiento del clima organizacional y promoción de derechos laborales, en beneficio de los trabajadores y sus familias.

Artículo 2.- Finalidad

La presente ley reconoce la función del Trabajo Social como pilar en la construcción de relaciones laborales respetuosas, justas, inclusivas y constructivas, así como su rol en la detección, acompañamiento y atención oportuna de situaciones de vulnerabilidad que afecten el desempeño y la calidad de vida de los trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

Están obligadas a implementar un servicio profesional de Trabajo Social, las empresas del sector privado con cien (100) o más trabajadores, independientemente del régimen laboral que los vincule. Este servicio estará a cargo de profesionales titulados y colegiados conforme a la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, quienes desempeñarán sus funciones con plena autonomía técnica, ética y metodológica.

Artículo 4.- Funciones del Servicio de Trabajo Social en la Empresa

El servicio de Trabajo Social en el entorno empresarial tiene como funciones mínimas:

- a) Diagnóstico y seguimiento de situaciones sociales que afecten personal;
- b) Diseño e implementación de programas de bienestar laboral, conciliación trabajo-familia y salud emocional;
- c) Intervención en crisis individuales o colectivas que afecten la dinámica laboral;
- d) Promoción de la cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos, la equidad y la no discriminación;
- e) Coordinación con instituciones públicas y privadas para facilitar el acceso de los trabajadores a servicios y beneficios sociales; y,
- f) Otras que establece la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, y normas complementarias.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprueba el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendario, contado desde su entrada en vigor. Dicho reglamento establecerá las condiciones técnicas, el perfil mínimo profesional y los indicadores de evaluación del servicio de Trabajo Social en las empresas.

SEGUNDA. Informe al Congreso

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborará un informe anual sobre el grado de cumplimiento e impactos de la presente ley, el cual será remitido en el primer trimestre de cada año a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

ÚNICA. Derogación de norma

Deróguese el Decreto Supremo 005-2025-TR, así como cualquier norma que se oponga o limite la implementación del servicio profesional de Trabajo Social en el ámbito privado.

2.9 Texto normativo del Proyecto de Ley 11890/2024-CR

LEY INTEGRAL DE SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL EN ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto fortalecer y regular la implementación obligatoria de servicios de bienestar social en las entidades del sector público y empresas privadas, estableciendo las condiciones, modalidades y requisitos para su prestación en el territorio nacional, garantizando el bienestar integral de los trabajadores.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad:

1. Contribuir a la concreción del derecho al bienestar social de los trabajadores mediante servicios profesionales especializados.
2. Promover condiciones laborales dignas y el desarrollo integral de las personas en el ámbito
3. laboral. Fortalecer la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.
4. Garantizar la atención profesional especializada en trabajo social en entidades públicas y privadas.

Artículo 3. Ámbito de aplicación La presente ley se aplica a:

1. Entidades del sector público que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 7 de la presente Ley.
2. Empresas del sector privado que desarrollan actividades económicas en el territorio nacional y que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 6 de la presente Ley.

Artículo 4. Definiciones

Para efectos de la presente ley, se entiende por:

1. Servicios de bienestar social: Conjunto de actividades profesionales especializadas orientadas a promover condiciones integrales de desarrollo humano, prevención de riesgos psicosociales y atención de necesidades sociolaborales.
2. Trabajador social: Profesional universitario con título a nombre de la Nación en Trabajo Social, inscrito y habilitado en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, conforme a la Ley 30112.
3. Unidad de bienestar social: Área organizacional encargada de planificar, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social en la entidad o empresa.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

4. Entidad pública: Toda organización que forma parte del sector público, incluyendo ministerios, organismos públicos, gobiernos regionales, gobiernos locales, empresas del Estado y entidades constitucionalmente autónomas.

Artículo 5. Principios

Los servicios de bienestar social se rigen por los siguientes principios:

1. Dignidad humana: Reconocimiento integral de la persona del trabajador.
2. Profesionalidad: Intervención basada en competencias técnicas especializadas.
3. Prevención: Atención anticipada de situaciones que puedan afectar el bienestar laboral.
4. Universalidad: Acceso equitativo a los servicios sin discriminación.
5. Mejora continua: Evaluación y actualización permanente de los servicios.
6. Integralidad: Atención multidimensional de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 6. Empresas privadas obligadas

Están obligadas a implementar servicios de bienestar social las empresas privadas que cumplan alguno de los siguientes criterios:

1. Empleen cien (100) o más trabajadores entre obreros y empleados.
2. Desarrollen actividades económicas clasificadas como de alto riesgo según el Decreto Supremo 005-2012-TR.
3. Tengan operaciones en tres o más regiones del país y empleen más de cincuenta (50) trabajadores.
4. Pertenezcan a sectores estratégicos (minería, hidrocarburos, telecomunicaciones, servicios financieros) y empleen más de setenta y cinco (75) trabajadores.

Artículo 7. Entidades públicas obligadas

Están obligadas a implementar servicios de bienestar social las entidades públicas que cumplan alguno de los siguientes criterios:

1. Ministerios y organismos públicos con más de doscientos (200) servidores.
2. Gobiernos regionales y locales con más de ciento cincuenta (150) servidores.
3. Empresas del Estado con más de cien (100) trabajadores.
4. Hospitales y centros de salud públicos con más de cien (100) servidores.
5. Instituciones educativas públicas (universidades, institutos) con más de ciento cincuenta (150) servidores.
6. Centros penitenciarios y establecimientos de rehabilitación juvenil.
7. Entidades constitucionalmente autónomas con más de cien (100) servidores.

Artículo 8. Modalidades de prestación Las entidades públicas y empresas privadas pueden cumplir con la obligación mediante:

1. Contratación directa de trabajadores sociales.
2. Contratación de servicios externos especializados prestados por trabajadores sociales colegiados.
3. Convenios interinstitucionales con otras entidades públicas.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

4. Convenios con instituciones educativas superiores que cuenten con facultades de Trabajo Social.
5. Modalidades mixtas que combinen las anteriores.
6. Servicios compartidos entre entidades de similar naturaleza y ubicación geográfica.

Artículo 9. Funciones específicas

Los servicios de bienestar social comprenden:

a) Funciones generales:

1. Diseñar y ejecutar planes y programas de bienestar social y bienestar laboral.
2. Realizar diagnósticos de necesidades psicosociales.
3. Implementar acciones de prevención de riesgos psicosociales.
4. Facilitar procesos de mediación en conflictos laborales.
5. Coordinar con las áreas pertinentes para la atención integral del trabajador.

b) Funciones específicas del sector público:

1. Atención de casos de vulnerabilidad social de servidores públicos.
2. Programas de apoyo a servidores en situación de violencia familiar.
3. Gestión de programas de responsabilidad social interna.
4. Coordinación con servicios sociales externos.

c) Funciones específicas del sector privado:

1. Elaborar informes técnicos sobre clima organizacional.
2. Participar en la gestión y evaluación de programas sociales empresariales.
3. Implementar políticas de responsabilidad social empresarial.

Artículo 10. Requisitos profesionales

Para ejercer las funciones de bienestar social se requiere:

1. Título profesional universitario en Trabajo Social a nombre de la Nación.
2. Estar inscrito y habilitado en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.
3. Ejercer la profesión conforme al Código de Ética y Deontología Profesional.
4. Para el sector público: Superar proceso de selección conforme a la normativa de servicio civil.

Artículo 11. Derechos profesionales

Los trabajadores sociales que ejercen en ámbitos públicos y privados tienen derecho a:

1. Desarrollar su labor profesional en condiciones dignas y con recursos necesarios.
2. Percibir remuneraciones acordes con su nivel profesional y responsabilidad.
3. Ejercer con autonomía técnica sus funciones profesionales.
4. Acceder a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
5. Recibir capacitación continua especializada.
6. En el sector público: Línea de carrera y desarrollo profesional conforme a la Ley 30057.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 12. Obligaciones institucionales

a) Sector privado:

1. Implementar los servicios según las modalidades establecidas.
2. Proporcionar recursos necesarios para el funcionamiento de los servicios.
3. Garantizar la autonomía técnica de los trabajadores sociales.
4. Incluir en su estructura organizacional el área correspondiente.
5. Remitir información anual a SUNAFIL sobre los servicios implementados.

b) Sector público:

1. Incorporar la unidad de bienestar social en su organigrama institucional.
2. Asignar presupuesto específico para los servicios de bienestar social.
3. Garantizar la coordinación con SERVIR para la gestión del personal.
4. Remitir información anual al Ministerio de Trabajo sobre los servicios implementados.

Artículo 13. Ubicación organizacional

a) Sector privado: Los servicios funcionan en el departamento de relaciones laborales o recursos humanos, manteniendo coordinación con las áreas de seguridad y salud en el trabajo.

b) Sector público: Los servicios se ubican en la oficina de recursos humanos o bienestar del personal, coordinando con las oficinas de administración y las unidades de la organización institucional.

Artículo 14. Supervisión y control

a) Sector privado: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento, en coordinación con el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

b) Sector público: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) supervisa el cumplimiento en coordinación con los órganos de control institucional y el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

Artículo 15. Régimen sancionador

a) Para el sector privado:

1. Infracción leve: No remitir información anual requerida (0.5 a 2 UIT).
2. Infracción grave: No implementar los servicios en los plazos establecidos (2 a 10 UIT).
3. Infracción muy grave: Obstaculizar el ejercicio de las funciones de los trabajadores sociales (10 a 20 UIT).

b) Para el sector público: Las infracciones se sancionan conforme al régimen disciplinario aplicable a cada entidad, pudiendo incluir responsabilidad administrativa, civil y penal según corresponda.

Artículo 16. Incentivos

a) Sector privado:

1. Reconocimiento público por el Ministerio de Trabajo.
2. Consideración favorable en contrataciones con el Estado.
3. Beneficios tributarios conforme a la normativa de responsabilidad social empresarial.

b) Sector público:

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

1. Reconocimiento institucional en evaluaciones de gestión.
2. Priorización en programas de modernización del Estado.
3. Consideración en procesos de acreditación de calidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Modificación de la Ley 30112

Incorporase como artículo 9-A a la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social:

"Artículo 9-A. Obligatoriedad en entidades públicas y privadas Las entidades públicas y empresas privadas que cumplan los criterios establecidos en la presente ley, deben contar obligatoriamente con trabajadores sociales colegiados y habilitados para la prestación de servicios de bienestar social, conforme a las modalidades y condiciones previstas en la normatividad legal específica."

SEGUNDA. Reglamentación El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo de noventa (90) días calendario desde su entrada en vigor, en coordinación con SERVIR para el sector público.

TERCERA. Adecuación normativa Las entidades competentes adecúan sus normas sectoriales a lo dispuesto en la presente ley en un plazo de ciento veinte (120) días calendario.

CUARTA. Recursos La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas. Para el sector público, las entidades incluirán las partidas correspondientes en sus presupuestos institucionales.

QUINTA. Articulación normativa La presente ley se articula con la Ley 30112, Ley 29783, Ley 30057 y demás normas legales sobre la materia.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Implementación gradual - Sector privado

1. Empresas con más de quinientos (500) trabajadores: seis (6) meses.
2. Empresas con más de trescientos (300) trabajadores: doce (12) meses.
3. Empresas con más de cien (100) trabajadores: dieciocho (18) meses.
4. Demás empresas obligadas: veinticuatro (24) meses.

SEGUNDA. Implementación gradual - Sector público

1. Ministerios y organismos públicos adscritos: doce (12) meses.
2. Gobiernos regionales: dieciocho (18) meses.
3. Gobiernos locales provinciales: veinticuatro (24) meses.
4. Demás entidades públicas: treinta (30) meses.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

TERCERA. Adecuación de servicios existentes Las entidades que cuenten con servicios de bienestar social se adecúan a las disposiciones establecidas en la presente ley, dentro del plazo de seis (6) meses.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Se deja sin efecto legal el Decreto Supremo 005-2025-TR y cualquier disposición de igual o menor jerarquía que se oponga a lo establecido en la presente ley.

2.10 Texto normativo del Proyecto de Ley 11902/2024-CR

LEY DEL EJERCICIO Y DEFENSA PROFESIONAL DEL TRABAJADOR (A) SOCIAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo del ejercicio profesional del trabajador (a) social, dentro del territorio nacional, para que sea el adecuado y en el respeto de sus derechos laborales, en todos los ámbitos y dependencias del sector público y privado, cualquiera fuese su régimen laboral.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

La presente norma es de obligatorio cumplimiento en todo el territorio nacional, por parte de todas las entidades privadas, así también por parte de las siguientes entidades públicas:

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Artículo 3. Definición de la profesión del Licenciado(a) en Trabajo Social.

El trabajador social es el profesional que busca fomentar el cambio social, el progreso, la cohesión social, y la consolidación y la liberación de las personas, ayudando a que las personas y comunidades vulnerables superen sus desafíos, trabajando en sectores públicos, privados y educativos para mejorar la calidad de vida y promover el bienestar social y la justicia.

Artículo 4. Homologación del Título Profesional.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Homológase bajo la denominación de Licenciado(a) en Trabajo Social los títulos de Licenciado en trabajo social, licenciado/a en servicio social expedidos por las universidades legalmente reconocidos y acreditados en el país y que integran el sistema universitario peruano. Esta norma regirá para los nuevos planes de estudios o las modificaciones de planes de estudios que se aprueben o reconozcan a partir de la vigencia de esta ley.

Artículo 5. Requisitos para ejercer la Profesión.

Para el ejercicio de la profesión de licenciatura en trabajo social se requiere de título profesional universitario expedido por universidades legalmente reconocidos y acreditados en el país y que integran el sistema universitario. Además, deberá de estar inscrito y habilitado en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. Para laborar en el sector público, solo cuando el sector lo exija, podría requerirse la conclusión del SERUM.

Artículo 6. Incumbencias y/o competencias profesionales del licenciado(a) en trabajo social.

Dentro de las incumbencias profesionales del licenciado/a en trabajo social están habilitados para las siguientes actividades profesionales siguientes:

1. Asesoramiento, diseño, ejecución, auditoría y evaluación de:

- a) Políticas públicas vinculadas con los distintos ámbitos de ejercicio profesional, tales como hábitat, salud, desarrollo social, discapacidad, educación, trabajo, medio ambiente, justicia, niñez y adolescencia, economía social, violencias sociales, género, minorías étnicas, ancianidad y adicciones, entre otros;
- b) Planes, programas y proyectos sociales;
- c) Diagnósticos familiares, institucionales, comunitarios, estudios de impacto social y ambiental;
- d) Proyectos institucionales y de organizaciones sociales, sean estas gubernamentales o no gubernamentales.

2. Integración, coordinación, orientación, capacitación y/o supervisión de equipos de trabajo disciplinario, multidisciplinario e interdisciplinario, aportando elementos para la lectura e identificación de la situación abordada, incorporando los aspectos socioeconómicos, políticos, ambientales y culturales que influyen en ella, y proponiendo estrategias de intervención.

3. Elaboración de informes sociales, informes socioeconómicos, sociosanitarios y socio-ambientales, informes situacionales y/o periciales.

4. Intervención en contextos domiciliarios, institucionales y/o comunitarios.

5. Elaboración de pericias sociales en el ámbito de la Justicia, ya sea como peritos oficiales, de parte, mandatario y/o consultor técnico.

6. Intervención profesional en instancias o programas de mediación.

7. Intervención profesional como agentes de salud.

8. Dirección y desempeño de funciones de docencia de grado y posgrado, extensión e investigación en el ámbito de las unidades académicas de formación profesional en trabajo social y en ciencias sociales.

9. Desempeño de tareas de docencia, capacitación, investigación, supervisión e integración de equipos técnicos en diferentes niveles del sistema educativo formal y del campo educativo no formal, en áreas afines a las ciencias sociales.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

10. Dirección, integración de equipos y desarrollo de líneas y proyectos de investigación en el campo social, que contribuyan a:

- a) La producción de conocimientos en trabajo social y la profundización sobre la especificidad profesional y la teoría social;
- b) La producción de conocimientos teórico-metodológicos para aportar a la intervención profesional en los diferentes campos de acción;
- c) La producción de conocimiento que posibilite la identificación de factores que inciden en la generación y reproducción de las problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación o superación.

11. Participación en asesoramiento, diseño e implementación de nuevas legislaciones de carácter social, integrando foros y consejos de promoción y protección de derechos.

12. Dirección y administración de instituciones públicas y/o privadas en diferentes niveles de funcionamiento y decisión de las políticas públicas.

Artículo 7. Derechos del licenciado(a) de trabajo social. Son los derechos del licenciado(a) de trabajo social los siguientes:

1. Ejercer la profesión a nivel individual, grupal, familiar, comunitario e institucional, en los ámbitos del desarrollo social, salud, educación, justicia, seguridad social, organizaciones sociales y otros ámbitos que tengan que ver con el pleno ejercicio de las competencias profesionales establecidas en la presente ley;
- 2.. Negarse a realizar actos o colaborar en la ejecución de prácticas violatorias de los derechos humanos, que contravengan disposiciones de los códigos de ética profesional o que no se vinculen con las competencias profesionales establecidas en la presente ley;
3. Capacitarse y actualizarse en el campo disciplinario del trabajo social y de las ciencias sociales cuando ejerzan su profesión en relación de dependencia pública o privada, independientemente de la naturaleza del vínculo laboral-profesional incluyéndose aquí la obligatoriedad para la entidad empleadora, de asignar y/o autorizar hasta catorce (14) días por año destinados a la formación y actualización profesional, académica, de investigación y de sistematización de las prácticas profesionales;
4. Contar con las medidas de prevención y protección que fueren necesarias cuando el ejercicio de la profesión implique un riesgo para la integridad física de los profesionales o bien para su salud física o mental, independientemente de la naturaleza jurídica del vínculo laboral profesional que se establezca con las instituciones públicas, privadas o mixtas en cuyo ámbito se lleve a cabo dicho ejercicio,
5. Contar con periodos de recuperación cuando el ejercicio de la profesión se lleve a cabo en relación a problemáticas o situaciones sociales que impliquen acelerados procesos de desgaste profesional o afecten la salud física o mental de los profesionales; estos periodos de recuperación no serán mayores a siete (7) días por año y no afectarán las condiciones del vínculo laboral-profesional en lo que hace a salario, antigüedad, adicionales, honorarios, funciones y tareas desarrolladas por los profesionales;
6. Con referencia a la remuneración del licenciado(a) de trabajo social en el sector privado se estipulará libremente entre el empleador y trabajador social en el sector económico privado, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital establecida por el Estado.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

7. Poder ejercer la práctica privada del Trabajador Social, comprende el ejercicio libre, quien como profesional independiente puede ofrecer sus servicios profesionales a las instituciones públicas y privadas que la requieran.

Artículo 8. Obligaciones del licenciado(a) de trabajo social. Son obligaciones del licenciado(a) de trabajo social los siguientes:

1. Contar con el título profesional de licenciado(a) en trabajo social y estar debidamente colegiado;
2. Desempeñar la profesión con compromiso, competencia y actualización profesional, teniendo como principios rectores los derechos humanos, la justicia social, la ciudadanía y la forma de vida democrática;
3. Ejercer la profesión de conformidad con las normas establecidas en los códigos de ética de su colegio profesional;
4. Velar por observancia de las normas establecidas en esta ley y denunciar todos los actos que infrinjan los postulados éticos en ella contenidos;
5. Prestar la colaboración que le sea requerida por las autoridades sanitarias en caso de epidemias, desastres u otras emergencias;
6. Mantener el secreto profesional de todas las informaciones y datos que se generan en la intervención con los sujetos según la legislación vigente.

Artículo 9. Ascenso y promoción de la profesión de licenciado(a) en trabajo social.

El Estado garantiza y promueve el desarrollo del trabajador social a través de la línea de carrera, conforme a las normas del régimen laboral que le corresponda. El área de asistencia social y/o bienestar social que forman parte de la oficina, subgerencia, gerencias de recursos humanos deberá de estar a cargo por un licenciado (a) en trabajo social en forma obligatoria en el sector público o privado. Todas las empresas del sector privado y las entidades públicas que están contenidas en el artículo 2 de la presente ley, tendrán la obligación de contratar en forma obligatoria por cada cien trabajadores a un licenciado (a) en trabajo social.

Las empresas privadas o entidades públicas que no tengan más de cien (100) trabajadores, queda a potestad y criterio la contratación de un licenciado(a) en trabajo social.

Para que las empresas privadas puedan contar con la acreditación ISO 26000 deberán de contar en su planilla con un licenciado (a) en trabajo social.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera. Reglamentación

La presente norma se reglamentará por el Estado dentro de los sesenta (60) días de puesta en vigencia de la presente Ley.

Segunda. Implementación

En el sector público la contratación del licenciado (a) en trabajo social será de progresivo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del sector, siendo de obligatorio cumplimiento a partir del año fiscal 2028.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Tercera. Aplicación de excepción al régimen de beneficios para el pago de multas administrativas impuestas por SUNAFIL.

Aplíquese un régimen excepcional de reducción en el pago de multas administrativas impuestas por la SUNAFIL hasta de 80% (ochenta por ciento) del valor de la multa correspondiente, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:

1. Las multas materia de exoneración, deberán haber sido impuestas por infracciones cometidas antes del año 2023.

2. El solicitante que se acoja al presente régimen excepcional de reducción de multas, deberá cancelar el saldo del 20% (veinte por ciento) de la multa, al momento de presentar su solicitud.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo emitirá las normas complementarias correspondientes y/o el procedimiento a seguir por parte de los administrados, para acogerse al beneficio establecido en la presente Ley, en un plazo no mayor a 30 días calendario de publicada la presente Ley.

El plazo para el acogimiento al régimen excepcional de reducción de multas será de 30 días calendarios contados desde la fecha de publicación de las normas complementarias y/o el procedimiento a seguir por parte del administrado.

Cuarta. Deróguese.

Deróguese la Ley 30112, Ley 30152 y toda norma que se oponga a la presente Ley.

2.11 Texto normativo del Proyecto de Ley 11979/2024-CR

LEY QUE PROMUEVE Y FOMENTA LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL Y PROMOVER EL BIENESTAR LABORAL SALUDABLE

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley

La presente propuesta legislativa tiene por objeto, promover como obligación de las empresas y entidades con más de cien (100) trabajadores contar con los servicios de un profesional del trabajo social, con la finalidad de fomentar el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores.

Artículo 2. Alcance de la ley

La presente ley se aplica a las empresas y/o entidades que cuenten con más de cien (100) trabajadores, a efectos del cómputo se considera todas las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

Artículo 3. Obligación de contar con un profesional del Trabajo Social.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Las empresas establecidas en el artículo 2 de la presente ley, se encuentran obligadas a contar con un profesional del Trabajo Social, el cual desempeña las funciones propias de su especialidad con la finalidad de promover el bienestar laboral y mejorar la relación entre el empleador y los trabajadores. En el caso de que una empresa tenga más de una sede o centro de trabajo, el profesional o los profesionales en Trabajo Social deben desempeñar sus funciones de forma que se garantice la asistencia efectiva a los trabajadores.

Artículo 4.- Incumplimiento de la obligación El cumplimiento de la obligación a que establece el artículo 3 de la presente ley, está sujeto a acciones de inspección de la autoridad de trabajo y/o de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Asimismo, su incumplimiento se califica como una infracción en materia de relaciones laborales, calificadas como falta muy grave, y sancionada con multa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en el plazo de 90 días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará y dispondrá las acciones necesarias para su aplicación, entre las que se encuentra la adecuación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, o la que haga sus veces.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

ÚNICA. Derogatoria

Se derogue el Decreto Supremo 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo 009-65, por considerar su contenido como una barrera burocrática carente de razonabilidad.

2.12 Texto normativo del Proyecto de Ley 12442/2025-CR

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

Artículo único. Derogación del Decreto Supremo 005-2025-TR, y restitución del Decreto Supremo 009-65 Deróguese el Decreto Supremo 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo 009-65, y restitúyase la plena vigencia del Decreto Supremo 009-65, en todos sus extremos.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

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

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

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

2.13 Texto normativo del Proyecto de Ley 12513/2025-CR

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

Artículo 1.- Objeto de la ley

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

Artículo 2.- Finalidad de la ley

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

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

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

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

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

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

“SEXTA. - Fomento de la responsabilidad social empresarial Las empresas micro y pequeñas empresas – MYPES que cuenten con un mínimo de cincuenta (50) trabajadores deberán disponer de un trabajador social debidamente colegiado y habilitado, independientemente del régimen laboral que les sea aplicable. Posterior al cumplimiento del umbral de personal establecido, deberán

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

implementar un área de trabajo social para asegurar el bienestar de sus colaboradores. El incumplimiento de esta disposición se considerará una falta grave; y, la supervisión de su cumplimiento estará a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, dentro del ámbito de sus competencias.”

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

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

“SÉPTIMA. - Reducción del impuesto a la renta

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Vigencia de la ley

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

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. – Abrogación

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

2.14 Texto normativo del Proyecto de Ley 12519/2025-CR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

LEY QUE DISPONE LA INCORPORACIÓN OBLIGATORIA DE PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON CIENTO (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 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.”

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO 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 sancionado conforme al régimen de infracciones y sanciones en materia sociolaboral vigente.

2.15 Texto normativo del Proyecto de Ley 12595/2025-CR

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 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 trabajo.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- 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° 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 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.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- 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.

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

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

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 005-2025-TR y toda norma que se oponga a la presente Ley, integrándose en lo pertinente a este nuevo marco legal.

2.16 Texto normativo del Proyecto de Ley 12596/2025-CR

LEY ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS PRIVADAS QUE CUENTEN CON MÁS DE 100 TRABAJADORES, ENTRE OBREROS Y EMPLEADOS, DE CONTAR CON UN TRABAJADOR SOCIAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la obligación de las empresas privadas con más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, de contar con un trabajador social.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la ley es garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Artículo 3. Alcances de la Ley

La presente ley es aplicable a todas las empresas privadas que cuentan con más de 100 trabajadores.

Artículo 4. Sobre la obligación de las empresas privadas de contar con un trabajador social.

Las empresas privadas que cuenten con más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, están obligadas a contar con los servicios profesionales de un trabajador social titulado destinado a realizar sus labores en el área de relaciones industriales, o de relaciones laborales o recursos humanos o de gestión de las personas o la que haga sus veces.

Artículo 5. Plazo de los empleadores para cumplir con la disposición precedente.

Los empleadores tendrán plazo de 60 días para dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 4.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

PRIMERA. Dejar sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR Se deja sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR.

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

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

Se modifica el numeral 14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en los términos siguientes:

"24. Infracciones graves en materia de relaciones laborales. [...] 24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales, trabajador social diplomado o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda. [...]"

CUARTA.- Vigencia

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

QUINTA.- Fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de la presente ley.

SEXTA.- Reglamentación

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 (60) días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente Ley.

2.17 Texto normativo del Proyecto de Ley 12718/2025-CR

LEY QUE FOMENTA LA INSERCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto fomentar un entorno laboral armonioso y colaborativo en las empresas públicas y privadas que cuenten con más de cien (100) trabajadores, mediante la inserción de profesionales del trabajo social con el propósito de fortalecer el bienestar y el clima laboral, así como las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Artículo 2. Evaluación y recomendación El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo evalúa, cada dos años, las condiciones laborales en las empresas públicas y privadas con más de cien (100) trabajadores, y sobre la base de dicha evaluación, el Ministerio determina mediante informe técnico el número mínimo de

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

trabajadores sociales que deben incorporarse en dichas entidades, con carácter referencial para el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 3. Inserción obligatoria del trabajador social

Las empresas públicas y privadas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente ley están obligadas a contar con el número mínimo de trabajadores sociales determinado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Adecuación normativa

En un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la publicación de la presente ley, las entidades competentes deberán realizar las modificaciones necesarias a los reglamentos e instrumentos normativos relacionados, a fin de adecuarlos a lo dispuesto en la presente ley.

SEGUNDA. Informe inicial

Dentro de los ciento veinte (120) días calendario siguientes a la publicación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta el primer informe técnico previsto en el artículo 2, que servirá como línea de base para las evaluaciones bianuales posteriores.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación del Decreto Supremo N.º 005-2025-TR

Se deroga el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, que dejó sin efecto el Decreto Supremo N.º 009-65.

2.18 Texto normativo del Proyecto de Ley 12751/2025-CR

LEY QUE RESTITUYE LA OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR TRABAJADOR SOCIAL EN EMPRESAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es, garantizar que los trabajadores de empresas con más de cien (100) trabajadores reciban atención social y acompañamiento que les permita contar con un buen entorno laboral que promueva su bienestar integral, mediante la contratación obligatoria de una Trabajadora Social titulada y colegiada como parte del personal estable de la empresa.

Artículo 2. Finalidad La finalidad de la ley es; contribuir a la productividad y eficiencia del trabajador mejorando su calidad de vida y de sus familias garantizando la identificación y prevención de los riesgos y factores determinantes y brindar acompañamiento profesional oportuno a través de la labor especializada del Trabajador Social.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 3. **Ámbito de aplicación** La presente Ley es aplicable a todas las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, que cuenten con más de cien (100) trabajadores en planilla, a nivel nacional.

Artículo 4. **Obligación de contar con Trabajador Social** Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley deben contratar, como parte de su personal estable, al menos un Trabajadora Social titulada y colegiada, quien será responsable de:

1. Elaborar y ejecutar Planes Estratégicos de Promoción y Prevención de Riesgos y Factores determinantes
2. Brindar apoyo, orientación y atención a los trabajadores frente a problemas que afecten su bienestar personal, familiar o social contribuyendo al fortalecimiento de la empresa y que el trabajador multiplique su competitividad,
3. Promover entre los colaboradores un clima laboral humanista, respetuoso, saludable para el bienestar y el desarrollo organizacional.
4. Intervención oportuna para la adecuada gestión de los beneficios sociales establecidos por ley.

Artículo 5. **Perfil del Trabajador Social**

El Trabajador Social debe ser profesional titulado en Trabajo Social, colegiado y habilitado para el ejercicio de su profesión conforme a las normas vigentes del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú.

Artículo 6. **Supervisión y fiscalización**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la presente Ley, aplicando las medidas y sanciones correspondientes, conforme al régimen de inspección laboral vigente.

Artículo 7. **Reglamentación**

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, contados a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera. Derogación

A la entrada en vigencia de la presente Ley, quedan derogadas expresamente el Decreto Supremo N.º 005-2025-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14 de junio de 2025, así como cualquier disposición que elimine o restrinja la obligación de las empresas con más de cien (100) trabajadores de contar con una asistente social titulada y colegiada, y toda norma que se oponga a lo establecido en la presente Ley.

Segunda. Vigencia

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

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.

Artículo 22, el trabajo es un deber y un derecho ...

- Ley 27918, Ley de Creación de los Trabajadores Sociales del Perú
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social.
- Decreto Ley 14371, Disponen que las empresas que tengan más de 100 trabajadores, deberán contar con una dependencia que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales
- Decreto Supremo 009-65-TR, Una asistente social formará parte de relaciones industriales de actividad privada. Publicado el 12 de julio de 1965.
- Decreto Supremo 005-2025-TR, Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo 009-65. Publicado el 14 de junio del 2025.
- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resolución 53-2025-CEG/INDECOPI, Aprueban publicación del listado de disposiciones administrativas de las entidades del Gobierno Nacional que conforman el Poder Ejecutivo declaradas barreras burocráticas.

4. OPINIONES E INFORMACIÓN

4.1 Solicitudes de opinión

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

La CTSS para efectuar el correspondiente estudio de los proyectos legislativos comprendidos en el presente dictamen, solicitó opinión a las entidades públicas e instituciones privadas, conforme se indicia a continuación.

4.1.1 Proyecto de Ley 11681/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 2803-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-20-06-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 2904-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-20-06-2025
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Oficio 2905-2024-2025-CTSSP-CR-SERVIR-20-06-2025
Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio 2906-2024-2025-CTSSP-CR-CGTP-20-06-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 2907-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-20-06-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 2908-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-20-06-2025

4.1.2 Proyecto de Ley 11718/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 2971-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 2972-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-03-07-2025
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 2973-2024-2025-CTSSP-CR-SERVIR-03-07-2025
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SI SUNAFIL	Oficio 2974-2024-2025-CTSSP-CR-CGTP-03-07-2025

4.1.3 Proyecto de Ley 11747/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 2975-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 2976-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-03-07-2025
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 2977-2024-2025-CTSSP-CR-SERVIR-03-07-2025

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

	2025
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SI SUNAFIL	Oficio 2978-2024-2025-CTSSP-CR-CGTP-03-07-2025

4.1.4 Proyecto de Ley 11753/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 2983-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 2984-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-03-07-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 2985-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-03-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 2988-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-03-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 2907-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-03-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 2908-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-03-07-2025

4.1.5 Proyecto de Ley 11765/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3000-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 30001-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-03-07-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3002-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-03-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3005-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-03-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3003-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-03-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3004-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-03-07-2025

4.1.6 Proyecto de Ley 11769/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3006-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Oficio 3007-2024-2025-CTSSP-CR-SUNAFIL-03-07-2025

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3008-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-03-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3011-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-03-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3009-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-03-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3010-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-03-07-2025

4.1.7 Proyecto de Ley 11771/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3012-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-03-07-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3013-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-03-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3016-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-03-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3014-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-03-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3015-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-03-07-2025

4.1.8 Proyecto de Ley 11847/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3088-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-15-07-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3089-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-15-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3092-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-15-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3090-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-15-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3091-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-15-07-2025

4.1.9 Proyecto de Ley 11890/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3079-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-15-07-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3080-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-15-07-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3083-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-15-07-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3081-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-15-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3082-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-15-07-2025

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

--	--

4.1.10 Proyecto de Ley 11902/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 3074-2024-2025-CTSSP-CR-MTPE-15-07-2025 Oficio 143 -2025-2026-P-CTSS-CR-MTPE-09-09-2025
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 3075-2024-2025-CTSSP-CR-CPTSP-15-07-2025 Oficio-141-2025-2026-P-CTSS-CR-CTSP-09-09-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 3078-2024-2025-CTSSP-CR-CONFIEP-15-07-2025 Oficio-142 -2025-2026-P-CTSS-CR CONFIEP-09-09-2025
Sociedad Nacional de Industrias	Oficio 3076-2024-2025-CTSSP-CR-SNI-15-07-2025
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 3077-2024-2025-CTSSP-CR-CCL-15-07-2025 Oficio-144 -2025-2026-P-CTSS-CR CCL-09-09-2025

4.1.11 Proyecto de Ley 12442/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-210-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-22-9-2025[
Ministerio de Economía y Finanzas	OFICIO-211-2025-2026-CTSS-CR-MEF-22-9-2025
Presidencia del Consejo de Ministros	OFICIO-212-2025-2026-CTSS-CR-PCM-22-9-2025
Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú - SINAMSSOP	OFICIO-213-2025-2026-CTSS-CR-SINAMSSOP-22-9-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-214-2025-2026-CTSS-CR-CITE-22-9-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	OFICIO-215-2025-2026-CTSS-CR-CATP-22-9-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-216-2025-2026-CTSS-CR-CTE-22-9-2025

4.1.12 Proyecto de Ley 12513/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-240-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-26-9-2025
Ministerio de la Producción	OFICIO-241-2025-2026-CTSS-CR-PRODUCE-26-9-

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

	2025[
Ministerio de Economía y Finanzas	OFICIO-242-2025-2026-CTSS-CR-MEF-26-9-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-243-2025-2026-CTSS-CR-CITE-26-9-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	OFICIO-244-2025-2026-CTSS-CR-CATP-26-9-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-245-2025-2026-CTSS-CR-CTE-26-9-2025

4.1.13 Proyecto de Ley 12519/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-258-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-26-9-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	OFICIO-260-CTSS-CR-SUNAFIL-26-9-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-265-2025-2026-CTSS-CR-CITE-26-9-2025[
Colegio de Trabajadores Sociales del Perú	OFICIO-263-2025-2026-CTSS-CR-COLTRASOCIALES-26-9-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-267-2025-2026-CTSS-CR-CTE-26-9-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	OFICIO-264-2025-2026-CTSS-CR-CONFIEP-26-9-2025
Sociedad Nacional de Industrias	OFICIO-262-2025-2026-CTSS-CR-SNI-26-9-2025
Cámara de Comercio de Lima	OFICIO-261-2025-2026-CTSS-CR-CCL-26-9-2025
Presidencia del Consejo de Ministros	OFICIO-259-2025-2026-CTSS-CR-PCM-26-9-2025

4.1.14 Proyecto de Ley 12595/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-308-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-1-10-2025
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	OFICIO-309-2025-2026-CTSS-CR-SUNAFIL-1-10-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-316-2025-2026-CTSS-CR-CITE-1-10-2025
Colegio de Trabajadores Sociales del Perú	OFICIO-312-2025-2026-CTSS-CR-COLTRABAJOSOCIALES-1-10-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	OFICIO-317-2025-2026-CTSS-CR-CAPT-317-1-10-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	OFICIO-314-2025-2026-CTSS-CR-CONFIEP-1-10-2025
Sociedad Nacional de Industrias	OFICIO-313-2025-2026-CTSS-CR-SNI-1-10-2025[
Cámara de Comercio de Lima	OFICIO-315-2025-2026-CTSS-CR-CCL-1-10-2025

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Autoridad Nacional del Servicio Civil	OFICIO-310-2025-2026-CTSS-CR-SERVIR-1-10-2025
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	OFICIO-311-2025-2026-CTSS-CR-OIT-1-10-2025

4.1.15 Proyecto de Ley 12596/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	OFICIO-320-2025-2026-CTSS-CR-SUNAFIL-1-10-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-327-2025-2026-CTSS-CR-CITE-1-10-2025
Colegio de Trabajadores Sociales del Perú	OFICIO-323-2025-2026-CTSS-CR-COLTRABAJPERU-1-10-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	OFICIO-328-2025-2026-CTSS-CR-CAPT-1-10-2025
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	OFICIO-325-2025-2026-CTSS-CR-CONFIEP-1-10-2025
Sociedad Nacional de Industrias	OFICIO-324-2025-2026-CTSS-CR-SNI-1-10-2025
Cámara de Comercio de Lima	OFICIO-326-2025-2026-CTSS-CR-CCL-1-10-2025
Autoridad Nacional del Servicio Civil	OFICIO-321-2025-2026-CTSS-CR-SERVIR-1-10-2025
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	OFICIO-322-2025-2026-CTSS-CR-OIT-1-10-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-329-2025-2026-CTSS-CR-CTE-1-10-2025

4.1.16 Proyecto de Ley 12718/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-0376-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-16-10-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú	OFICIO-0380-2025-2026-CTSS-CR-CATP-16-10-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-0381-2025-2026-CTSS-CR-CTE-16-10-2025
Sociedad Nacional de Industrias	OFICIO-0378-2025-2026-CTSS-CR-SNI-16-10-2025
Cámara de Comercio de Lima	OFICIO-0377-2025-2026-CTSS-CR-CCL-16-10-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-0379-2025-2026-CTSS-CR-CITE-16-10-2025

4.1.17 Proyecto de Ley 12751/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
-----------------------	----------------

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	OFICIO-0382-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-16-10-2025
Central Autónoma de Trabajadores del Perú	OFICIO-0386-2025-2026-CTSS-CR-CATP-16-10-2025
Confederación Nacional de Trabajadores Estatales del Perú - CTE	OFICIO-387-2025-2026-CTSS-CR-CTE-16-10-2025
Sociedad Nacional de Industrias	OFICIO-0384-2025-2026-CTSS-CR-SNI-16-10-2025
Cámara de Comercio de Lima	OFICIO-0383-2025-2026-CTSS-CR-CCL-16-10-2025
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	OFICIO-0385-2025-2026-CTSS-CR-CITE-16-10-2025

4.2 Opiniones recibidas

Con relación a las opiniones recibidas la CTSS, para preservar el orden y el mejor análisis, incorpora al presente dictamen la opinión de cada entidad o institución en forma individualizada por cada proyecto legislativo.

Estas han sido meritadas en forma conjunta, dejando constancia que tiene particular atención la opinión emitida por el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, respecto a varios proyectos.

Ciertamente, en algunos casos dicho colegio profesional no emitió opinión, pero al tener la materia legible como entrada común la restitución de la labor del trabajador social en empresas con más de cien trabajadores, las opiniones emitidas son suficientes dado que son concordantes con dicha entrada. Es verdad que ciertos proyectos legislativos avanzan un poco más hacia la regulación de la tarea del trabajador social precisando cada una sus atribuciones, desarrollando su importancia, incluso particularizando el efecto que produce en el bienestar social del trabajador, aspectos que, en general, no son de recibo por la CTSS por las razones que se precisan más adelante.

Estas razones guardan concordancia con lo expresado por las organizaciones de trabajadores sociales cuyos integrantes son los destinatarios de la norma que propone la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como resultado del estudio realizado a la luz de las propuestas legislativas. Sin embargo, conforme se ha señalado precedentemente, para un mejor análisis y evaluación de todas las opiniones se presentan a continuación en forma separada.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Finalmente, conviene precisar que algunos proyectos legislativos acumulados aún no cuentan con opiniones, pero las existentes son suficientes para la emisión del presente dictamen.

4.1.1 Proyecto de Ley 11681/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Oficio 000932-2025-SERVIR-PE Informe 001349-2025-SERVIR-GPGSC-05-07-2025	El objeto del PL 11681 no se encuentra vinculado a las competencias que SERVIR ejerce en el marco del SAGRH y al Servicio Civil Peruano
Cámara de Comercio de Lima	P/405.09.2025/DNPACG Informe DNPACG 105-2025/CCL	No aprobación. Vulnere libertad de empresa, no tiene análisis de impactos. Sanción no tiene análisis de proporcionalidad.

4.1.2 Proyecto de Ley 11718/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Congreso de la República Oficina de Participación Ciudadana	OFICIO-5168-2025-OPC-OM-CR-08-09-2025-PL-11718	Opiniones ciudadanas A favor.
Congreso de la República Oficina de Participación Ciudadana	OFICIO-4026-2025-OPC-OM-CR-04-07-2025	Opiniones ciudadanas A favor.

4.1.3 Proyecto de Ley 11753/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 025--2025-CDN/CTSP Informe 02-2025-CDN/CTSP	A favor

4.1.4 Proyecto de Ley 11765/2024-CR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 027--2025-CDN/CTSP Informe 04-2025-DDN/CTSP	A favor
Congreso de la República Oficina de Participación Ciudadana	OFICIO-4045-2025- OPC-OM-CR-04-07-2025	Opiniones ciudadanas A favor.

4.1.5 Proyecto de Ley 11769/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 024--2025-CDN/CTSP Informe 01-2025-CDN/CTSP	A favor

4.1.6 Proyecto de Ley 11771/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Colegio Profesional de Trabajadores Sociales del Perú	Oficio 028--2025-CDN/CTSP Informe 05-2025-CDN/CTSP	A favor

4.1.7 Proyecto de Ley 11847/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Cámara de Comercio de Lima	P/420.10.2025/DNPACG Informe DNPACG-115-2025/CCL	No aprobación. No aprobación. Vulnera libertad de empresa, no tiene análisis de impactos. Sanción no tiene análisis de proporcionalidad.

4.1.8 Proyecto de Ley 11902/2024-CR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Comisión Institucional de Trabajo Social	Carta S/N 24-09-2025	En contra. Solicita archivamiento.

4.1.9 Proyecto de Ley 12442/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Presidencia del Consejo de Ministros	D002150-2025-PCM-SG Informe D001501-2025-PCM-OGAJ	No corresponde opinar.
Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú - SINAMSSOP	CARTA-431-2025-SINAMSSOP-16-10-2025-OPL-12442	A favor. Artículos 22 y 23 CPP Decreto Ley 14371
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	CARTA-180-2025-CATP-SG-06-10-2025-OPL-12442	A favor.

4.1.10 Proyecto de Ley 12513/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	CARTA-190-2025-CATP-12-10-2025-OPL-12513	A favor.

4.1.11 Proyecto de Ley 12519/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Presidencia del Consejo de Ministros	OFICIO-2218-2025-PCM-SG-02-10-2025-OPL Informe D001542-2025-PCM-OGAJ	No corresponde opinar.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

4.1.12 Proyecto de Ley 12718/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Congreso de la República Oficina de Participación Ciudadana	OFICIO-6974-2025- OPC-OM-CR-06-11-2025	Opiniones ciudadanas A favor.

4.1.13 Proyecto de Ley 12751/2024-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	DOCUMENTO	SENTIDO DE LA OPINIÓN
Congreso de la República Oficina de Participación Ciudadana	OFICIO-6969-2025- OPC-OM-CR-06-11-2025	Opiniones ciudadanas A favor.

Entre las opiniones emitidas es pertinente resaltar tres:

- La Cámara de Comercio de Lima, mediante Carta P/405.09.2025/DNPACG remite el Informe DNPACG 105-2025/CCL en cuyo texto considera que la obligación de incorporar una trabajadora o trabajador social a las dependencias de Servicio de Relaciones Industriales en empresas con más de cien trabajadores -Proyecto de Ley 11681/2024-CR-, vulnera la libertad de empresa; que el rol de dichos profesionales puede ser cumplido por los de salud ocupacional, los psicólogos, los gestores de recursos humanos, los administradores, entre otros; que la propuesta no tiene análisis de impactos; y que la sanción propuesta por el incumplimiento de dicha obligación no cuenta con análisis de proporcionalidad.¹

¹ La opinión de la Cámara de Comercio de Lima ha sido enviada en los mismos términos respecto de otros proyectos legislativos acumulados en el presente dictamen.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Esta opinión ha sido recibida y analizada con atención. Al respecto, debemos señalar que la norma propuesta en los diferentes proyectos legislativos acumulados -excepto algunos que proponen una nueva ley del ejercicio profesional de los trabajadores sociales u otras medidas- buscan restituir el mandato de una norma que ha tenido vigencia desde 1965 hasta el 2025 sin cuestionamiento público alguno, lo cual implica que fue aceptada y cumplida por el sector empresarial.

Las razones que motivaron la derogación efectuada por el Poder Ejecutivo son de naturaleza económica. Ello nos conduce a sostener que es dicha derogación la que no ha sido resultado de un análisis o evaluación multidisciplinaria como corresponde a las normas de naturaleza laboral, máxime, si se trata de una norma que ha tenido vigencia durante seis décadas -60 años-; además del aspecto temporal no podemos soslayar que el rol del trabajador social frente a las comunidades laborales tiene relación directa con el bienestar del trabajador, la salud laboral y la productividad de las empresas conforme se desarrolla en el presente dictamen.

Por consiguiente, los argumentos planteados por la Cámara de Comercio de Lima no son de recibo, lo serían exigibles, en todo caso, si se tratara de la creación de nuevas obligaciones laborales. Respecto a que el rol de los trabajadores sociales puede ser asumido por otros profesionales, la CTSS no comparte dicho criterio conforme se precisa más adelante; y, finalmente, sobre la proporcionalidad de la sanción por incumplimiento de la obligación que restituye la norma propuesta corresponde manifestar que se mantiene la misma sanción que ha regido durante los 60 años sin cuestionamiento alguno, esta no ha sido incrementada o modificada y en la opinión emitida por el citado gremio empresarial no se señala como es que una sanción vigente se convierte en desproporcional a la fecha, asimismo, debe quedar claro que las sanciones solo se activan en caso de incumplimiento de la norma, caso contrario no tiene mayor efecto.

- La Comisión Institucional de Trabajo Social mediante Carta S/N 24-09-2025, solicita el archivamiento del Proyecto de Ley 11902/2024-CR. Dicha Comisión está integrada por personalidades e instituciones representativas de trabajadores sociales como la Sociedad Peruana de Trabajo Social, el Comité Peruano de

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Bienestar Social, el Centro Latinoamericano de Trabajo Social, la Red Peruana de Investigación Científica en Trabajo Social, entre otras.

Solicitan la no aprobación del PL 11902/2024-CR que propone una nueva ley de ejercicio y defensa profesional del trabajador y trabajadora social porque dispone derogar la Ley 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, y su modificatoria aprobada por Ley 31523. Ello implicaría: la exclusión injustificada de los Trabajadoras Sociales del marco del sector público; una amenaza directa al reconocimiento del Trabajo Social como profesión colegiada y especializada; un debilitamiento de la institucionalidad del servicio social profesional; la desinstitucionalización de la profesión, lograda a través de una ley consensuada y debatida durante varios años por múltiples instancias técnicas y académicas para la promoción e igualdad de oportunidades; la pérdida del rol del Trabajador Social como profesional fundamental en los sistemas de salud, educación, justicia, protección social y rehabilitación, enmarcado en principios de derechos humanos, y del paciente, justicia social, equidad e inclusión, solidaridad y fortaleza; la pérdida de la calidad de los servicios sociales que se brindan a poblaciones en situación de vulnerabilidad, al pretender desregular una profesión que requiere formación universitaria, colegiación y ética profesional rigurosa; y el desconocimiento del carácter técnico-especializado del Trabajo Social, tal como se establece en el artículo 3 de la Ley 30112, el ejercicio profesional del trabajador social se desarrolla en las especialidades de salud y salud mental, rehabilitación, bienestar de personal, terapia familiar, infancia y adolescencia, violencia familiar, gerontología social, orientación y bienestar del educando, mediación y conciliación de conflictos, peritaje social, docencia e investigación, gerencia social, proyectos sociales, ética, consejería familiar, entre otras.

La CTSS presta especial atención a esta opinión porque incide en la elaboración o estructuración del texto normativo sustitutorio el cual debe otorgar lo que necesitan los trabajadores sociales por ser, en este caso, los destinatarios de la norma propuesta.

- La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP PERU) mediante Carta180-2025-CATP-SG-06-10-2025-OPL-12442 y el Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú (SINAMSSOP) mediante Carta-431-2025-

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

SINAMSSOP-16-10-2025-OPL-12442, emiten opinión a favor de restituir la presencia de los trabajadores sociales en empresas que cuentan con más de 100 trabajadores.

La opinión de estas organizaciones sindicales representativas de los trabajadores debe ser escuchada al igual que la opinión de los empleadores, dado que aquellos también serán impactados positivamente por la norma propuesta.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA CONTENIDA EN EL PROYECTO LEGISLATIVO

5.1 Los trabajadores sociales

Mediante Ley 8530,² expedida por el presidente de la República Oscar R. Benavides en ejercicio de las facultades legislativas concedidas por Ley 8463 al Poder Ejecutivo, se creó la Escuela de Servicio Social para la formación técnica de las denominadas visitadoras sociales. Esta ley fue promulgada el 30 de abril de 1937, es decir, hace más de 88 años.

Los fundamentos que sirvieron de soporte para la expedición de dicha norma fueron principalmente los siguientes:

[...] La conveniencia de realizar, al mismo tiempo que la labor asistencial y curativa, una acción que permita, mediante el estudio de los casos individuales, conocer las causas de la necesidad que se atiende, ejecutar un programa de prevención de la miseria, coordinar en favor de los necesitados la protección de los distintos establecimientos y entidades organizados para ayudarlos, estimular en los mismos las condiciones personales que les permitan luchar contra los factores que le son adversos, y elevar el nivel material y moral de las personas que son víctimas de la indigencia.

Para la ejecución de estos propósitos ha creado la técnica el "Servicio Social" que se define como el conjunto de esfuerzos que tienden al alivio de los sufrimientos que previenen de la miseria, al restablecimiento de las condiciones normales de existencia, a la prevención de los flagelos sociales y al mejoramiento del standard

² Véase: <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/08530.pdf>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

de vida; que el "Servicio Social" requiere la formación de un personal capacitado en sus funciones y especializado en la teoría y la práctica de la asistencia, de la previsión, de la educación popular, de la legislación social, de la economía, etc.

Con ese objeto debe procederse al establecimiento de una Escuela de Servicio Social que se encargue de la formación profesional de las Visitadoras Sociales y de expedirles el título que las habilite para el desempeño de sus funciones [...].

Como se puede apreciar, la labor de dichos profesionales estaba incardinada a la tarea de asistencia, previsión e higiene social que realizaba el Estado y las instituciones privadas orientadas a la satisfacción de las necesidades de las personas que recibían los beneficios señalados.

El alcance de esta importante ley es bastante significativo para el pronunciamiento de la CTSS. El artículo 7 estableció como obligación del Estado y de las instituciones de asistencia y previsión social contratar los servicios de las profesionales de servicio social en el número que se requiera:

Artículo 7.-El Estado y las instituciones de asistencia y previsión social contratarán en su oportunidad los servicios de las Visitadoras Sociales, en el número que requiera la importancia de las obras que realiza.

En el caso de las instituciones privadas a las que la ley se refiere como "centros industriales" -artículo 8-, estos tenían la obligación de contratar a las trabajadoras sociales siempre que cuenten con más de 300 trabajadores:

Artículo 8--En los centros industriales que ocupen más de 300 trabajadores será obligatoria la colocación de una Visitadora Social, sin que su empleo sea exigible antes que la Escuela de Servicio Social expida los correspondientes títulos.

La Ley 8530 fue derogada por el Artículo 1 de la Ley 17046 del 3 de julio de 1968 y mediante el artículo 1 de la 29477, Ley que inicia el proceso de consolidación del espectro normativo peruano, se declaró que no forman parte del ordenamiento jurídico vigente las normas que, en su integridad, fueron explícitamente derogadas, declaradas nulas, canceladas, caducas o insubsistentes o declaradas sin efecto o valor legal; o declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El 25 de julio de 1979, el presidente Francisco Morales Bermúdez emitió el Decreto Ley 22610 cuyo artículo 1 creó el Colegio de Asistentes Sociales del Perú, como entidad autónoma de derecho público interno, con personería jurídica, con carácter representativo de la profesión de Servicio Social en todo el territorio de la República.

Mediante Ley 27918, Ley de Creación del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú,³ se derogó el Decreto Ley 22610 y el Colegio de Asistentes Sociales del Perú pasó a denominarse Colegio de Trabajadores Sociales del Perú estableciendo la colegiación obligatoria para el ejercicio de la profesión, admitiendo la inscripción en el Colegio siempre que se cumpla con el requisito esencial de presentar título profesional y también los certificados de estudios correspondientes, expedidos por la Universidad Peruana o por la desaparecida "Escuela de Servicio Social del Perú", actualizó su estructura orgánica, así como sus fines y atribuciones, estos últimos en el artículo 4:

Artículo 4.- De los fines y atribuciones

Son fines y atribuciones del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, los siguientes:

- a) Ejercer la representación gremial y defensa del ejercicio legal de la profesión de servicio social o trabajo social, velando por su prestigio y progreso.*
- b) Velar y garantizar que el ejercicio profesional se realice de acuerdo a los consagrados principios científicos del servicio social y con sujeción al Código de Ética Profesional; y, sancionar a los infractores.*
- c) Propender a que la profesión impulse en el país la función social que le compete, contribuyendo a la promoción de su desarrollo.*
- d) Apoyar el perfeccionamiento profesional de sus miembros mediante el desarrollo de actividades de tipo científico, técnico y cultural, contribuyendo a la creación de una cultura de paz, mediante el uso de medios alternativos de resolución de conflictos.*
- e) Promover la investigación dando especial preferencia al estudio de la realidad y problemas nacionales, contribuyendo a la difusión de los conocimientos de su campo profesional.*
- f) Gestionar ante los Poderes Públicos las disposiciones que amparen el desarrollo y afianzamiento del Colegio y sus miembros.*

³ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H838773>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- g) Colaborar con el Sistema Educativo Nacional e instituciones científicas y técnicas, para una mejor profesionalidad, absolviendo las consultas que sobre asuntos de la profesión, les sean formuladas.*
- h) Aprobar los Estatutos y el Reglamento que regula su régimen interno, elaborar y actualizar el Registro de Colegiatura de sus miembros, así como el padrón de miembros hábiles.*
- i) Mantener vinculación con las entidades científicas del país y del extranjero relacionadas con el campo de acción del trabajo social.*
- j) Crear, en el marco de la ley, institutos o instancias autónomas destinadas a la investigación, capacitación y especialización de sus miembros.*
- k) Promover el espíritu de solidaridad entre sus miembros y prestarles apoyo en el ejercicio de la profesión.*

A pesar de la derogatoria del Decreto Ley 22610, el 25 de julio de cada año, fecha en que se creó el Colegio de Asistentes Sociales del Perú, se celebra el *Día del Trabajador Social* cuyo significado es dual: permite conmemorar la institucionalización de dicho colegio profesional ocurrido en 1979, consolidado en 1993 con la Ley 27918; y reconocer la labor que realizan las (los) trabajadores sociales quienes con su valioso concurso acompañan políticas públicas que se implantan desde los diversos niveles de Gobierno y posibilitan la concreción de los derechos de la persona en las instancias no estatales para construir una sociedad más justa e inclusiva.

Se estima, según cifras del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, que actualmente existen entre 10,000 y 15,000 trabajadores sociales de los cuales aproximadamente el 80% son mujeres. El Colegio es una institución que representa y promueve el desarrollo profesional, ético y social de los trabajadores sociales del país.⁴

5.2 Los trabajadores sociales como actores importantes en la relación laboral. El Decreto Supremo 009-65-TR

⁴ <https://ctsp.org.pe/>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en el *Informe Sobre la Fuerza Laboral de los Servicios Sociales en el Perú. Análisis Rápido*,⁵ define a los trabajadores sociales como:

[...] profesionales con calificaciones académicas en trabajo social, que es una disciplina que promueve el cambio social y el desarrollo, la cohesión social y la participación, y el empoderamiento y la liberación de las personas (International Federation of Social Workers. (2014. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>). La profesión de trabajo social es central en la fuerza laboral de servicios sociales, sin embargo, esta profesión aún no está bien desarrollada en muchos países, lo que resulta en que muchos trabajadores de servicios sociales se llamen a sí mismos «trabajadores sociales» en el sentido genérico, en ausencia de una certificación oficial, registro legal y licencia [...].

En nuestro país los trabajadores sociales cuentan con una norma legal, Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social,^{6 7} publicada el 28 de noviembre del 2013, cuyo artículo 2 precisa su rol y el artículo 3 las diversas especialidades de dichos profesionales:

Artículo 2. Rol del trabajador social

El trabajador social es un profesional con una comprensión amplia de los procesos que viven las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades; a partir de ello participa en la formulación de políticas sociales, contribuye al desarrollo humano y promueve el ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos. "La práctica privada del trabajador social comprende el ejercicio liberal de la especialidad, quien como profesional independiente puede ofrecer sus servicios profesionales a las instituciones públicas y privadas que los requieran".

Artículo 3. Especialidades

El ejercicio profesional del trabajador social se desarrolla en las siguientes especialidades: salud y salud mental, rehabilitación, bienestar de personal, terapia familiar, infancia y adolescencia, violencia familiar, gerontología social, orientación y bienestar del educando, mediación y conciliación de conflictos, peritaje social,

⁵ <https://www.unicef.org/peru/documents/informe-sobre-la-fuerza-laboral-de-los-servicios-sociales-en-el-peru>

⁶ Véase: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1090852>

⁷ Modificado por el artículo 1 de la Ley 31523, publicada el 23 de julio del 2022.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

docencia e investigación, gerencia social, proyectos sociales, ética, consejería familiar, entre otras.

Dichas especialidades *per se* visibilizan el amplio espacio en que pueden desempeñar su trabajo profesional. Retomando el precitado informe de UNICEF podemos encontrar que sobre el campo laboral señala:

Existen tres sectores donde los trabajadores sociales se pueden desempeñar: público, privado y tercer sector (organizaciones de la sociedad civil y cooperación internacional). El sector privado demanda trabajadores sociales para conservar y contribuir al despliegue del capital humano y las necesidades sociales de la empresa. El Estado exige trabajadores sociales en sus programas de servicios sociales y de atención médica. Y el tercer sector exige a los trabajadores sociales que gestionen la situación de los problemas sociales alineados con la agenda internacional o propia.

La mayoría de los graduados de trabajo social obtienen sus trabajos en el sector privado (alrededor del 70% de los graduados de la UNMSM son contratados por empresas). Las razones serían: (i) El número de empleos para trabajadores sociales es mayor debido a la ley que obliga a contratar a un trabajador social en una empresa que tenga más de 100 empleados. (ii) Mayores beneficios sociales (como seguros) y más derechos laborales, en comparación con el sector público. (iii) Algunos puestos de trabajo social en el sector público requieren un período de servicio en el área rural antes de la solicitud, SERUMS (Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud), que se requiere comúnmente para las profesiones de la salud y que requiere servir un año a tiempo completo en áreas rurales o marginales. El sector privado no exige tal requisito. (iv) Salarios más altos para aquellos que se han graduado recientemente.

El Colegio de Trabajadores Sociales del Perú, también ha comunicado a la CTSS el rol que cumplen sus integrantes en los sectores público, privado y ejercicio profesional libre, precisando su campo de intervención comprende las áreas asistenciales, administrativas, docencia e investigación, desarrollo comunitario, salud y seguridad en el trabajo, clima laboral, bienestar laboral, entre otros ejerciendo su rol en forma científica, tecnológica y sistémica. En los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, participan en el

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

cuidado de las personas, la familia y la comunidad, considerando para tal fin contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, y con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida, mejorar y garantizar el bienestar de la población.⁸

El importante rol de los antes llamados visitantes sociales o asistentes sociales -ahora trabajadores sociales-, en la relación laboral y en la materialización de la responsabilidad social que corresponde al Estado y a las instituciones empresariales peruanas, sirvió para que la Junta de Gobierno presidida por Ricardo Pérez Godoy, siendo ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas José Gagliardi Schiafino, promulgue el Decreto Ley 14371,⁹ del 12 de enero de 1963, cuyo texto dispuso:

ARTICULO 1. Las empresas que tengan más de 100 trabajadores. entre obreros y empleados, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales, en forma permanente.

ARTICULO 2. Las mencionadas empresas informarán a la Autoridad de Trabajo de su respectiva jurisdicción, el nombre de la persona o personas encargadas del servicio de relaciones industriales a que se refiere el artículo 1º, así como el título, diploma o calificación que ostente quien esté al frente de dicho servicio.

ARTICULO 3. Los empleadores tendrán 90 días de plazo para dar cumplimiento a las disposiciones a que se contrae el presente Decreto Ley.

ARTICULO 4. Los infractores de este Decreto-Ley serán pasibles de las sanciones previstas por las disposiciones laborales vigentes.

Las competencias de su especialidad en salud y seguridad en el trabajo, en el clima laboral, y en el bienestar laboral, entre otros, fueron la piedra angular para consolidar su necesaria intervención en el ámbito laboral.

Así con fecha 12 de julio de 1965 el presidente Fernando Belaunde Terry expidió el Decreto Supremo 009-65-TR, con cuya vigencia cada dependencia u oficina de relaciones industriales de las empresas con más de 100 trabajadores debía tener

⁸ RESOLUCIÓN DECANAL 094-2025-CCTSP/CDN, quinto considerando.

⁹ <https://spij.minjus.gob.pe/Textos-PDF/Leyes/1963/Enero/14371.pdf>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

en forma obligatoria una asistente social diplomada o titulada para realizar trabajos relacionados con su profesión en favor de los trabajadores, asimismo, se establecieron otras medidas para su cumplimiento, según se advierte del texto a continuación transcrito:

ARTICULO 1. Las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley 14371 incorporarán en el Servicio de relaciones Industriales una Asistente Social diplomada que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo, con sujeción a las disposiciones de la materia e instrucción de su principal. (Resaltado es nuestro)

ARTICULO 2. Las empresas obligadas por el presente Decreto deberán comunicar dentro de los 60 días a partir de la fecha a la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente, el nombre de la Asistente Social a quien hubieran encargado la función a que se contrae el artículo anterior para su registro en el libro que con tal objeto llevarán las zonas de trabajo respectivas en provincias y el servicio de relaciones Industriales en la Capital.

ARTICULO 3º.- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas por intermedio del Servicio de Relaciones Industriales suministrará la información pertinente acerca de las actividades propias de esta especialidad, que deba ponerse en práctica por las empresas para el mejor cumplimiento del presente decreto.

El marco normativo descrito delimita la responsabilidad social de la empresa con la creación del servicio de relaciones industriales y la incorporación en este de una asistente social diplomada encargada de efectuar las labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo.

5.3 El trabajador social considerado barrera burocrática. El criterio economicista y burocrático del INDECOPI (Poder Ejecutivo) expresado en la Resolución 53-2025-CEG/INDECOPI y en el Decreto Supremo 005-2025-TR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El Decreto Supremo 009-65-TR se mantuvo en vigencia 60 años -12 de julio de 1965 al 14 de junio del 2025- siendo derogado por el Decreto Supremo 005-2025-TR¹⁰ con el siguiente texto:

Artículo 1.- Derogación del Decreto Supremo 009-65

Derogar el Decreto Supremo 009-65.

Artículo 2.- Publicación

Publicar el presente Decreto Supremo en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única.- Modificación del numeral 24.14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR

Modificar el numeral 24.14 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“24.14 No contar con una dependencia adecuada de relaciones industriales o reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.”

La norma que sostiene el Decreto Supremo 005/2025-TR es la **Resolución 00000598-2024/SEL**¹¹ que declara la obligación contenida en el Decreto Supremo 009-65-TR -**incorporación en el Servicio de Relaciones Industriales de una asistente social diplomada que se encargará de efectuar las labores propias**

¹⁰ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1407689>

¹¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8082317/6779464-resolucion-n-000053-2025-geg-indecopi.pdf?v=1747665303>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

de su especialidad en empresas con más de 100 trabajadores- como barrera burocrática carente de razonabilidad.

Para expedir estas normas la Secretaría Técnica de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual de INDECOPI, a través del Memorándum 000333-2025-SEL/INDECOPI y en el marco de lo dispuesto por el Decreto Supremo 059-2025-PCM, remitió a las instancias competentes el listado de disposiciones administrativas de las entidades del Gobierno Nacional que conforman el Poder Ejecutivo declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad, mediante resoluciones firmes sea de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas o de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del INDECOPI, conforme a los procedimientos regulados en el marco del Decreto Legislativo 1256, para la publicación respectiva dispuesta por Resolución 53-2025-GEG/INDECOPI.¹²

Revisado el Anexo en cuadro Excel denominado **Barreras consentidas CEB y SEL_2017-202577588**, anexo de la Resolución 053-2025-GEG/INDECOPI, se advierte en el Punto 208 - 00000598-2024/SEL- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO que la exigencia de que las empresas comprendidas en el Decreto Ley 14371, con más de 100 (cien) trabajadores, es declarada barrera burocrática CARENTE DE RAZONABILIDAD.

Conforme a las normas emitidas y los documentos antes glosados, a partir del **15 de junio del 2025** las empresas con **más de 100 trabajadores** en planilla no tienen obligación de contar con una trabajadora o un trabajador social en la oficina o dependencia de relaciones industriales. Desde la perspectiva del Poder Ejecutivo la presencia de un profesional en trabajo social dentro de dichas empresas para cumplir funciones de su especialidad en beneficio de los trabajadores carece de razonabilidad.

¹² <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8082317/6779464-resolucion-n-000053-2025-geg-indecopi.pdf?v=1747665303>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Esta conclusión resulta de un enfoque meramente economicista, por tanto, incompleto que se convierte finalmente en arbitrario. Dentro del Estado constitucional, social y democrático de derecho es imposible purificar o separar al mercado del aspecto social que se expresa en las interacciones de diversos actores incluido el poder estatal. En esta perspectiva [...] *el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene un papel importantísimo en la creación, configuración y mantenimiento del mercado de trabajo.*¹³ Las normas del Derecho del Trabajo -juntamente con las económicas-, por tanto, no solo hacen posible el funcionamiento del mercado, sino modulan el rol del empleador y garantizan la protección de los derechos de los trabajadores.

Siguiendo esta perspectiva la CTSS La norma emitida por el Decreto Supremo 009-65-TR tiene naturaleza laboral, por tanto, el parámetro para medir su necesidad y racionalidad no es el económico, sostener este criterio nos recuerda la sentencia de José Ingenieros implicaría mirar dicha norma con “un solo ojo”. Ello ha ocurrido con el análisis efectuado por el INDCOPI.

Contrariamente a lo señalado por la autoridad gubernamental, la CTSS considera, sin ninguna sombra de duda, que la norma expedida mediante el Decreto Supremo 009-65 tiene naturaleza laboral, pertenece al derecho laboral. El parámetro para medir los impactos o efectos que pueda tener en la mediana y gran empresa o, concretamente en el mercado, de ninguna manera puede ser el económico. Ello se advierte de los siguientes aspectos:

- La cronología en torno a su origen otorga buenas razones. Tiene como antecedente existencial el Decreto Ley 14371, del 12 de enero de 1963, expedido por el presidente Ricardo Pérez Godoy y el ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas José Gagliardi Schiafino, el cual -como hemos señalado precedentemente- dispuso que las empresas que tengan más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las **cuestiones laborales**, en forma permanente.

¹³ HYDE, A., “What is Labour Law?” en AAVV, (Eds. Guy Davidov y Brian Langille), *Boundaries and Frontiers in Labor Law*, Hart Publishing, Oxford, 2006; y DEAKIN, S. y WILKINSON, F., *The law of the labour market: industrialization, employment and legal evolution*. Oxford University Press, Oxford, 2005. p. 284.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El Decreto Supremo 009-65-TR es una norma complementaria del Decreto Ley 14371, ello se advierte del contenido plasmado en los considerandos y en el texto dispositivo de ambas normas. Aquel dispone en forma expresa que las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley 14371 incorporarán en el Servicio de relaciones Industriales una Asistente Social diplomada que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad a favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo. , es decir, contribuir para optimizar la atención del bienestar laboral

- El segundo aspecto que reafirma la naturaleza laboral del decreto supremo materia de análisis, reside en el *telos* o finalidad que subyace en la creación de las dependencias de relaciones industriales. Según el contenido del Decreto Ley 14371 estas atienden las “cuestiones laborales” en las empresas con más de cien trabajadores.

Las “cuestiones laborales” son aquellas que resultan de la relación laboral tales como, las obligaciones y derechos del empleador; las obligaciones y derechos del trabajador sean individuales o colectivos; la prevención y resolución de conflictos; la salud y seguridad en el trabajo; el clima laboral; el bienestar laboral; entre otros.

En los artículos 2 y 3 del Decreto Supremo 009-65-TR, se dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo queda encargada de fiscalizar el cumplimiento del artículo 1 -la contratación de una asistente social-; y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas -mediante el Servicio de Relaciones Industriales- suministra la información pertinente acerca de las actividades propias de los trabajadores sociales que deba ponerse en práctica por las empresas.

Como puede apreciarse el contenido normativo del decreto materia de análisis en el presente dictamen lo convierte, sin lugar a dudas, en una norma jurídica de naturaleza laboral, por ello, la evaluación de su necesidad y eficacia debe efectuarse con herramientas correspondientes al derecho social o derecho laboral. Esta, según, la doctrina puede partir de los enunciados formulados por Bobbio¹⁴ excluyendo valoraciones respecto a la vigencia o la justicia de la norma para no ampliar demasiado dicha evaluación, o aplicando los enunciados del

¹⁴ BOBBIO, N., Teoría general del Derecho, Debate, Madrid, 1991 [1954 y 1956].

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

derecho como espacio social que ofrece Hart, es decir, los enunciados internos o doctrinales y los externos o socio jurídicos.¹⁵

Además, para lograr una adecuada evaluación es necesario llamar a la doctrina laboral -sobre los temas puntuales- reconocida fuente proveedora de análisis especializado que, por resultar de la investigación, se convierte en conocimiento académico, la que debe contrastarse con el resultado que brinda la aplicación práctica de la norma porque de ella se desprende su utilidad o la necesidad de la norma, ni de los estudios socio jurídicos o filosóficos a los cuales se refiere Cruz Villalón¹⁶ cuando trata la corriente iuslaboralista cuya misión es evaluar el impacto de la norma jurídica en la realidad social y que, en esencia, son los enunciados externos postulados por Hart como hemos señalado precedentemente.

Esta evaluación sobre la eficacia del Decreto Supremo 009-65-TR y su impacto en la realidad social o en el bienestar de los trabajadores no ha sido realizada por el Instituto de Defensa de la Competencia y Propiedad Intelectual (INDECOPI), en consecuencia, la declaración de su mandato como *barrera burocrática carente de razonabilidad* no se ajusta a los parámetros de evaluación de una norma jurídica, omite la perspectiva sociológica de la norma construida por Weber o la ciencia jurídica sociológica de Kelsen,¹⁷ debiendo corregirse con una ley que deje sin efecto dicha declaración administrativa.

5.4 El trabajador social, el bienestar del trabajador y la eficiencia en el trabajo

Según Landa, el trabajo es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, de la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida.¹⁸

¹⁵ HART, H.L.A., Concept of Law, Oxford University Press, Oxford, 1994 [1961].

¹⁶ CRUZ VILLALÓN, J., "Presentación", en AAVV (dir. J. Cruz Villalón), Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

¹⁷ ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las normas laborales. Revista de Trabajo y de la Seguridad Social N° 59. España, 2012.

¹⁸ Landa Arroyo, César. *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2017.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC desarrolla con precisión la relación entre trabajo y persona, en los siguientes términos:

18. [...]

El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [*Encíclica laborem exercens*. Lima. Salesiana, S/F] señala que:

“El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”.

Asimismo, como lo enfatiza el Papa León XIII [*Encíclica rerum novarum*. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo **personal** y **necesario**. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza.

Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos:

- Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales.
- Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida.
- Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros.¹⁹

Es importante relevar la esencialidad del acto humano y el carácter social de la función, porque ambos aspectos indican el valor del trabajo, su aporte para una adecuada la relación entre empleador y trabajador, haciendo posible la convivencia armoniosa.

¹⁹ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Esa es la línea trazada por el legislador constitucional en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú en cuyo texto se establece que:

- Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. **Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.** Resaltado y subrayado son nuestros.

Según Mario Pasco, esta norma contiene una declaración principista de la que resulta difícil extraer correlato práctico. Pero que no deja de ser, sin embargo, útil para poner de relieve la importancia del trabajo como hecho social y su trascendencia como medio de realización del ser humano y base de su bienestar.²⁰

La CTSS considera que el texto constitucional precitado permite eliminar la concepción puramente crematística de la relación laboral otorgándole contenido humano. El trabajo es el medio necesario que posibilita la atención de las necesidades personales y familiares, ayuda a superar la pobreza y lograr una vida digna, asimismo, permite al trabajador desarrollar tanto sus aptitudes como mostrar su potencial en el cumplimiento de las labores asignadas contribuyendo de manera efectiva con el crecimiento de la empresa.

Dentro de este enfoque humanístico corresponde al trabajador desarrollar su actividad en un ambiente laboral saludable para materializar el bienestar que a manera de principio prevé la norma constitucional, las normas universales e interamericanas de protección de los derechos humanos y desarrolla la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano.

Justamente, desde el año 1965, el Estado encargó al trabajador social -antes visitador social o asistente social- la construcción del bienestar laboral que implica atender el bienestar del trabajador, la atención de problemas personales o familiares, la orientación para la adecuada gestión y ejercicio de los derechos

²⁰ <https://revistas.pucp.edu.pe/article/download>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

laborales evitando controversias innecesarias y, en estos tiempos, la prevención y atención de riesgos psicosociales. Sostienen algunos actores o instituciones privadas²¹ que han emitido opinión sobre los proyectos dictaminados que los aspectos mencionados pueden atenderse con otros profesionales como psicólogos, administradores, gestores de recursos humanos o médicos ocupacionales. Podría ser así, pero la CTSS no admite dicho criterio porque -en la práctica- implicaría algo así como encargar la salud ocupacional a un gestor de recursos humanos o los problemas psicológicos o mentales a un administrador o a un ingeniero industrial, desnaturalizando la especialidad en la cual han son formados los profesionales. Lo ideal es que las políticas, medidas o planes orientados a construir el bienestar laboral o el bienestar social, dada su complejidad, sean atendidos por un equipo multidisciplinario integrado por los profesionales antes listados, pero es imposible ante la posición del INDECOPI y del Poder Ejecutivo. La sola obligación de contar con un trabajador social constituye una barrera burocrática carente de razonabilidad.

La CTSS proclama y practica el respeto irrestricto de la especialidad ganada con la formación académica por cada profesional durante su formación universitaria, la cual se complementa con la experiencia que adquieren gracias al ejercicio de su profesión, como sucede con el trabajador social. Una arista destacada de la labor que cumplen es la prevención de riesgos psicosociales cuya influencia en el bienestar laboral es crucial.

Según Stavroula & Aditya, los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre el contenido del trabajo, la organización del trabajo, las condiciones tecnológicas y ambientales, y las competencias, recursos y necesidades propias de los empleados.²²

Nuestra Comisión le ha prestado especial atención a esta materia, habiendo emitido dos pronunciamientos.

²¹ <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzI3Njcw/pdf>

²² Stavroula, L., & Aditya, J. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. World Health Organization.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- En el dictamen de los Proyectos de Ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR la Comisión señaló:

[...] el propósito de regular los riesgos psicosociales no solo tiene un matiz loable de protección a los trabajadores, sino que eventualmente el tener al personal en una situación de bienestar mental incide también en el aumento de la productividad de las empresas. Así, citando al Boletín del Centro de Prevención de Riesgos en el Trabajo de ESSALUD, que a su vez cita a la OMS, tenemos que "la salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Considerando esto, es bueno precisar que los ambientes de trabajo son espacios en los que también se expresa e interactúa el individuo de manera cotidiana, un espacio en el que se enfrenta a una serie de tensiones que pondrá a prueba lo que señala la definición dada por la OMS [...].

- En el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8266/2023-CR y 8520/2024-CR señalamos que:

Los riesgos psicosociales fueron definidos en el Informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo como:

[...] las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo [...].

La Organización Mundial de Salud ha establecido que los factores psicosociales en el trabajo derivan de interacciones que pueden influir y repercutir en la salud y, desde ella, en el rendimiento laboral o respecto a la satisfacción en el trabajo, sin perjuicio de diversos impactos colaterales sobre las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador y condiciones personales fuera del trabajo. Estos merecen ser tratados desde una perspectiva humanista que parte de la salud y bienestar personal de los trabajadores para mejorar o fortalecer la relación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo los ha regulado en los Convenios 185 y 187, sin embargo, pese a no ser aún ratificados por el Perú, contiene normas

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

sumamente trascendentes sobre dicha materia que en nuestra legislación han sido recogidas dentro de la salud y seguridad en el trabajo, ello se advierte en el contenido de la Ley 29783 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.²³

Sin perjuicio de la norma constitucional, de la jurisprudencia constitucional e interamericana, de los convenios de la Organización del Trabajo (OIT), de las normas internas y de las opiniones de los especialistas en la materia, el rol del trabajador social queda plenamente establecido en la Ley 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, conforme se ha señalado *supra*.

El Artículo 5 establece que son funciones del trabajador social:

[...]

b) Participar en el diseño, administración y ejecución de programas de bienestar social, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.

Esta norma debe interpretarse en forma concordante con el artículo 3 de la ley bajo comento que establece sus especialidades: **salud y salud mental**, rehabilitación, **bienestar de personal**, terapia familiar, infancia y adolescencia, violencia familiar, gerontología social, orientación y bienestar del educando, **mediación y conciliación de conflictos**, peritaje social, docencia e investigación, gerencia social, proyectos sociales, ética, consejería familiar, entre otras. Resaltado y subrayado es nuestro.

Miradas estas especialidades a la luz del de la relación laboral se entiende con suma claridad que el trabajador social desarrolla un rol muy importante para construir el bienestar laboral.

Según la organización GALLUP, es común pensar que el bienestar está relacionado únicamente con la salud física, pero cualquier definición completa de bienestar debe abarcar mucho más. El bienestar incluye los componentes principales de una vida plena: las experiencias y percepciones de cada persona

²³ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1038071>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

sobre lo que es importante. En definitiva, representa cómo transcurre la vida de una persona. Sin embargo, *el bienestar* -como término general- es un componente del bienestar del empleado,²⁴ cuyo tratamiento tiene especial énfasis en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en 1977 puso en marcha el denominado Programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo (PIACT).²⁵ Desde entonces la normativa muestra gran avance en el seno de la organización bajo el marco de *la calidad del empleo dentro del trabajo decente*; y también en la doctrina especializada que mayoritariamente lo trata como *calidad de vida laboral o calidad de vida del trabajador*.

Al respecto es importante considerar el resultado del estudio *Calidad de vida del trabajador: el Caso de Latinoamérica*,²⁶ publicado el 5 de mayo del 2000, que como parte de su fundamento, cita el trabajo de Robles, para quien [...] la satisfacción con la vida es el elemento cognitivo del constructo bienestar subjetivo y se define como el sentimiento de bienestar en relación consigo mismo en la propia vida, diferenciándose de la aprobación- desaprobación o del grado de satisfacción con las condiciones objetivas de vida: es básicamente una estimación subjetiva. Además, manifiesta que la Calidad de vida laboral se refiere a un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.²⁷ El mismo estudio, apoyado en Ramírez, señala que el objetivo principal de la calidad de vida laboral es ofrecer a los colaboradores un puesto de trabajo ergonómico, condiciones laborales seguras y saludables en un ambiente democrático que ponga atención en satisfacer las necesidades del trabajador y ofrecer desarrollo personal y profesional. El hecho de contar con herramientas que mejoren la calidad de vida laboral permitirá que los trabajadores se desempeñen de mejor manera y que

²⁴ <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx.aspx>

²⁵ <https://www.ilo.org/es>

Revista Internacional del Trabajo, vol. 97, núm. 2, abril-junio de 1978.

²⁶ Frias, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 184-190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>

²⁷ Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

aporten de manera positiva en la consecución de los objetivos de la organización.²⁸

Justamente, el bienestar laboral o la calidad de vida laboral que sería posible con el concurso del trabajador social es el propósito que abrazan los proyectos legislativos comprendidos en el presente dictamen, el cual la CTSS comparte plenamente conforme se señala en el presente dictamen.

- El Proyecto de Ley 11681/2024-CR, parte del derecho constitucional e incide en las normas universales de protección de los derechos humanos revalorando el rol del trabajador social, en los términos siguientes.

[...] El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, la protección de la salud física y mental, y el derecho a la seguridad social. Instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷ (artículos 7 y 9), ratificado por Perú, consagran el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables, que aseguren, entre otros, la seguridad e higiene en el trabajo, y el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso el seguro social. La asistencia social en el ámbito laboral es una medida concreta para garantizar el cumplimiento de estos compromisos internacionales, fomentando un ambiente donde se respete la dignidad del trabajador y se proteja su integridad.²⁹

- Proyecto de Ley 11718/2024-CR

[...] En general, la profesión ha venido contribuyendo de manera positiva a la evaluación de la situación social de las personas a efectos de tomar una decisión que impacte potencialmente en su bienestar [...].

- Proyecto de Ley 11747/2024-CR

[...] La exclusión de su presencia representa no solo un retroceso en estándares laborales internacionales, sino también una vulneración a derechos laborales vinculados al bienestar integral. Su presencia contribuye directamente a reducir el ausentismo, aumentar la productividad, mejorar el clima laboral y promover la retención de talentos [...].

²⁸ Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. Revista humanismo y sociedad.

²⁹ <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzAxNjQ3/pdf>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- Proyecto de Ley 11753/2024-CR

[...] El decreto en cuestión, vigente por más de cinco décadas, exigía a empresas privadas con más de cien trabajadores incorporar de forma permanente a un asistente social con título profesional, dentro de su estructura de relaciones industriales o laborales, el cual debía encargarse de la gestión de bienestar, la atención de conflictos personales y familiares, y el acompañamiento en temas sociales y laborales de los trabajadores. Esta norma representaba un reconocimiento normativo explícito del trabajo social como parte de la arquitectura organizativa interna de las grandes empresas, promoviendo un enfoque humano y preventivo dentro de las relaciones laborales [...].

- Proyecto de Ley 11765/2024-CR

[...] **Cuarto**, en el ámbito productivo, la gestión efectiva del bienestar laboral y la prevención de riesgos psicosociales han dejado de ser iniciativas periféricas para convertirse en ejes estratégicos de competitividad: contar con políticas sólidas de salud mental, conciliación vida-trabajo y clima organizacional reduce el ausentismo, la rotación y los costes asociados a accidentes o enfermedades relacionadas con el estrés, elevando la productividad y la innovación interna [...].

- Proyecto de Ley 11769/2024-CR

[...] En una sociedad democrática y social de derecho, como la que consagra la Constitución Política del Perú que regula y protege, el Estado tiene el deber ineludible de proteger el bienestar integral de las personas trabajadoras considerando como garante de los derechos sociales y laborales ganados históricamente por la clase trabajadora, corresponde al aparato estatal no solo supervisar, sino también garantizar condiciones laborales dignas, saludables, equitativas y humanizadas, priorizando siempre la vida, la salud y la dignidad de las personas por encima de los intereses empresariales [...].

- Proyecto de Ley 11771/2024-CR

[...] Finalmente, el bienestar laboral debe ser entendido no solo como un derecho y una obligación del empleador, sino como una inversión estratégica en la productividad, la cohesión social y el desarrollo humano. La intervención de profesionales en trabajo social en empresas con más de 100 trabajadores no es un gasto superfluo, sino una necesidad estructural en un contexto donde los

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

problemas psicosociales tienen impacto directo en el entorno económico, familiar y organizacional [...].

- Proyecto de Ley 11847/2024-CR

[...] Diversas investigaciones nacionales evidencian la relación directa entre el bienestar del trabajador y la productividad. Un estudio desarrollado en Lima con 381 trabajadores concluyó que "existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad"¹⁸. Asimismo, otra investigación indicó una "relación significativa entre el clima social laboral y el engagement profesional, lo que demuestra la estrecha relación que existe entre mejorar el clima laboral de una empresa y la eficacia de contar con trabajadores sociales o personal especializado en la materia, que apuntan a la mejor productividad de dichas organizaciones [...].

- Proyecto de Ley 11890/2024-CR

[...] El incremento de productividad asociado a mejores condiciones de bienestar laboral ha sido documentado en múltiples estudios. La Universidad del Pacífico, en su investigación "Productividad y Bienestar en la Empresa Peruana 2024", evidenció que las empresas con servicios integrales de bienestar social registran incrementos de productividad que oscilan entre el 12% y el 18%, dependiendo del sector económico y las características específicas de los programas implementados. Para una empresa manufacturera típica, este incremento se traduce en mejoras de eficiencia equivalentes a 240,000 soles anuales por cada 100 trabajadores [...].

- Proyecto de Ley 11902/2024-CR

[...] A pesar de que los y las profesionales en trabajo social cumplen una función estratégica en la prevención, intervención y restitución de derechos de poblaciones vulnerables, el Estado no ha consolidado una legislación específica que regule y dignifique esta profesión en sus distintas dimensiones. Esta omisión ha generado consecuencias estructurales que afectan no solo a los propios trabajadores sociales, sino también a la calidad de los servicios sociales que se brindan a la población [...].

- Proyecto de Ley 11979/2024-CR

[...] Hoy, el reconocimiento de su aporte es más urgente que nunca, considerando los desafíos sociales y emocionales que enfrenta la población trabajadora. Revalorizar su labor en los entornos

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

laborales no solo responde a una lógica de justicia profesional, sino también a una necesidad estructural de construir ambientes saludables y humanos en los centros de trabajo. De este modo, el fortalecimiento del Trabajo Social debe entenderse como un pilar clave en la modernización del sistema de relaciones laborales en el país [...].

- Proyecto de Ley 12442/2025-CR

[...] La derogatoria introduce un vacío de protección en materia de salud y bienestar laboral. Al quedar sin obligación legal, muchas empresas prescinden de este servicio especializado, priorizando la reducción de costos, lo que genera mayor exposición a riesgos psicosociales y un debilitamiento de la estrategia preventiva de las relaciones laborales

- Proyecto de Ley 12513/2025-CR

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

- Proyecto de Ley 12519/2025-CR

[...] 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 [...].

- Proyecto de Ley 12595/2025-CR

[...] 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).

- Proyecto de Ley 12596/2025-CR

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

[...] En empresas, su labor ayuda a mejorar el clima laboral, prevenir conflictos, asistir a trabajadores vulnerables y fortalecer la responsabilidad social empresarial. Por ello, la aprobación de esta ley resulta imperativa para restaurar la presencia de un profesional, como el trabajador social, especialmente preparado a nivel universitario para hacer frente a las tensiones mencionadas, contribuyendo a la armonía al interior de las empresas privadas, coadyuvando al bienestar de los trabajadores y a la productividad de la empresa privada [...].

- Proyecto de Ley 12718/2025-CR

[...] En el Perú, diversas normativas reconocen la importancia del bienestar laboral y la salud mental como componentes esenciales de la productividad y la convivencia en el trabajo. Sin embargo, existe una brecha normativa respecto de la presencia obligatoria del profesional del trabajo social en el entorno laboral, especialmente en empresas de mediano y gran tamaño, que enfrentan retos crecientes en la gestión del talento humano, la prevención del acoso laboral, la violencia familiar y otros factores que inciden en el desempeño de los trabajadores [...].

- Proyecto de Ley 12751/2025-CR

[...] La derogación del Decreto Supremo 009-65 mediante el Decreto Supremo 005-2025-TR, justificada como una medida de simplificación administrativa, eliminó la obligación de contar con profesionales de trabajo social en empresas de más de cien trabajadores, sin establecer una alternativa que garantice el bienestar psicosocial en los centros laborales. Esta decisión generó un vacío normativo, ya que la actual Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo solo aborda aspectos físicos y deja desatendidos los factores emocionales y familiares.

Por otra parte, la autoridad laboral y los tratados internacionales coinciden en señalar la relación directa que existe entre el buen clima laboral o el bienestar laboral con la productividad del trabajador.

Recientemente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), con ocasión del Día Mundial de la Lucha contra la Depresión en el Perú que se celebra el 13 de enero, señaló que un trabajador valorado y motivado es la clave central de toda organización y conlleva a que asuman compromisos y, en consecuencia, puedan cumplir con las metas requeridas. Reconociendo cinco beneficios en compañías que cuidan la salud mental de sus trabajadores:

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

- 1. Productividad:** Los trabajadores muestran en el desarrollo de sus funciones diarias; motivación, proactividad, realizan un trabajo más colaborativo, creatividad e implementación de desarrollo de estrategias que acompañan con el cumplimiento de metas y/o objetivos. Son trabajadores que gozan de una salud mental óptima que genera un buen rendimiento tanto en el ambiente laboral, como en el familiar y personal.
- 2. Clima laboral:** Los trabajadores se sienten más valorados y apoyados, cuando sus necesidades de salud mental son reconocidas y atendidas. Esto, a su vez, puede mejorar la moral del equipo y fomentar la colaboración.
- 3. Retención de talento:** Los trabajadores son más propensos a permanecer en empresas que valoran su bienestar y brindan recursos y apoyo para abordar problemas de salud mental.
- 4. Reducción del ausentismo:** Al ser atendida la salud mental de los trabajadores, las organizaciones pueden reducir la cantidad de días perdidos debido a enfermedades relacionadas con la salud mental.
- 5. Cumplimiento legal y responsabilidad:** Las empresas tienen la responsabilidad legal y ética de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, lo que incluye abordar los aspectos de salud mental.³⁰

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende y asume dicha relación como [...] el fomento de un círculo virtuoso entre productividad y trabajo decente, abordando estas disparidades y promoviendo estrategias integradas para mejorar tanto el rendimiento de las empresas como la calidad del empleo. El crecimiento de la productividad contribuye al aumento del trabajo decente, y los empleos de mayor calidad contribuyen a un empleo más productivo. Sin embargo, un círculo virtuoso entre el crecimiento de la productividad y el trabajo decente no es automático y requiere un esfuerzo coherente en toda una serie de ámbitos políticos. Equilibrar el crecimiento de la productividad con el trabajo decente requiere un enfoque inclusivo y global.

Propone [...] el enfoque de los Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente. Las empresas y sus trabajadores están integrados en un «ecosistema» en el que los motores del crecimiento de la productividad y el trabajo decente están interrelacionados en tres niveles: nacional (macro), sectorial (meso) y empresarial (micro). [...] El enfoque de los ecosistemas de productividad para el trabajo

³⁰ <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1332573-sunafil-el-buen-clima-laboral-puede-influir-en-la-productividad-del-trabajador-y-en-el-cuidado-de-su-salud-mental>

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

decente funciona en estos tres niveles para reforzar los motores clave de la productividad y la creación de empleo integran políticas de mejora de la productividad e intervenciones pertinentes a nivel micro, sectorial y macroeconómico. Aprovechando su estructura tripartita, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar las causas profundas del estancamiento de la productividad y las desigualdades del mercado laboral. Garantizan que los aumentos de productividad beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas, reforzando así el vínculo entre rendimiento económico, consideración medioambiental y justicia social [...].

El Foro Económico Mundial y McKinsey Health Institute realizaron una investigación que arribó a conclusiones bastante consistentes.³¹ La mayor indica que invertir en la salud integral de los empleados puede generar casi 12 billones de dólares en valor económico global. En el resultado de la investigación se remarca que los conceptos de salud han avanzado más allá que “la ausencia de enfermedades o dolencias” y que esta abarca las funciones mentales, físicas, sociales,³² incluso las espirituales;³³ asimismo, que [...] La situación actual de la fuerza laboral, sumada a estas tendencias, exige un replanteamiento de la salud de los empleados para evitar una posible crisis sanitaria y empresarial. **Una fuerza laboral saludable no es solo una cuestión de responsabilidad corporativa y social; es una necesidad estratégica y una importante oportunidad de negocio.** La realidad que enfrentan los líderes es dura: no priorizar la salud de los empleados pone en riesgo una fuerza laboral más enferma, infeliz y menos productiva, con mayores costos de atención médica y una menor productividad. La buena noticia es que, por el contrario, el camino hacia una fuerza laboral más saludable puede generar importantes beneficios para ejecutivos, inversionistas, legisladores y otras partes interesadas, incluyendo organizaciones más sólidas, comunidades vibrantes y, en última instancia, una sociedad más saludable [...]. Resaltado y subrayado son nuestros.

³¹ <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/thriving-workplaces-how-employers-can-improve-productivity-and-change-lives>

³² <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/thriving-workplaces-how-employers-can-improve-productivity-and-change-lives>

³³ Ursula Wüthrich-Grossenbacher, “La necesidad de ampliar el concepto de salud e incluir la dimensión espiritual”, *Revista Internacional de Salud Pública*, 4 de abril de 2024, Volumen 69.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Las consideraciones expuestas nos permiten concluir certeramente que la presencia del trabajador social dentro de la dependencia de Servicio de Relaciones Industriales³⁴ en empresas con más de 100 trabajadores está incardinada con el bienestar laboral o la salud laboral del trabajador, a su vez reconocido como presupuesto fundamental para la mejora de la productividad. Esta conclusión es remarcada en los motivos o argumentos que ofrecen los 18 proyectos de ley acumulados en el presente dictamen.

Siendo así, la CTSS no puede admitir ni compartir el criterio del INDECOPI y del Poder Ejecutivo que sostiene la emisión del Decreto Supremo 005/2025-TR que deroga el Decreto Supremo 009-65 y elimina la obligación para las empresas con más de 1000 trabajadores de incorporar a sus dependencias de Servicio de Relaciones Industriales un trabajador o trabajadora social, por configurar una barrera burocrática carente de razonabilidad.

Tal como hemos señalado en el cuerpo del presente dictamen, el rol del trabajador social en la construcción del bienestar laboral, la salud del trabajador, la calidad de vida laboral o el trabajo decente -en términos de la OIT- emana del principio derecho contenido en el artículo 1 de la Constitución política del Perú – la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado- y encuentra correspondencia con los artículos 22 -el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona- y el artículo 24 respecto al bienestar material y espiritual que debe procurarle la remuneración a la que tiene derecho el trabajador. En suma, lo que carece de razonabilidad es el cuestionado criterio del INDECOPI y del Poder Ejecutivo, correspondiendo enmendarlo dejando sin efecto el Decreto Supremo 005-2025-TR.

6. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

³⁴ Por mandato establecido en el Decreto Ley 14371 y en el Decreto Supremo 039-91-TR, las empresas con más de 100 trabajadores deben contar con una dependencia de Servicio de Relaciones Industriales y con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), su omisión constituye infracción grave. La derogación del Decreto Supremo 009-65 no afecta el cumplimiento de dichas exigencias normativas.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Respecto al costo, la norma propuesta no genera impactos directos en el presupuesto público o en el erario nacional, por cuya razón no contraviene la prohibición de iniciativa de gasto por el Congreso de la República, prevista en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Solo se establece regresar a la situación jurídica existente durante la vigencia del Decreto Supremo 009-65 que establecía la obligatoriedad --como hemos señalado supra-, para las empresas con más de 100 trabajadores, de incorporar una trabajadora o trabajador social en las dependencias de Servicio de Relaciones Industriales, en favor del bienestar o calidad de vida laboral de los trabajadores. No se trata de una obligación nueva que amerite un estudio técnico riguroso respecto a los impactos de su creación, sino retomarlo o regresar a dicha situación jurídica laboral.

Por el contrario, genera considerables e importantes beneficios los cuales tienen efecto dual:

- a) Respecto a los trabajadores sociales, configura el pleno reconocimiento del rol que cumplen en la construcción de bienestar, la eliminación de conflictos y la prevención de enfermedades como resultado de la prestación que realizan los trabajadores en sus centros laborales.
- b) Respecto de los integrantes de la relación laboral sus beneficios son óptimos. Los trabajadores verán fortalecidos el bienestar y salud laboral, así como la calidad de vida laboral o el trabajo decente. El impacto positivo para los empleadores es el aumento de la productividad por las razones que se han señalado en el cuerpo del presente dictamen.

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

**TABLA 2.
BENEFICIARIOS DE LA NORMA PROPUESTA**

ACTORES	BENEFICIOS DIRECTOS	BENEFICIOS INDIRECTOS	COSTOS
Trabajadores sociales	Optimiza la participación de los trabajadores sociales en el ámbito laboral. Genera mayores posibilidades de empleo para los trabajadores sociales.	Respeto por la especialidad profesional Reconocimiento del rol del trabajador social en el bienestar y salud laboral. Mejora de condiciones económicas de los familiares de trabajadores sociales	No aplica
Empleadores	Mejora de la productividad de la empresarial porque los trabajadores contarán con buena salud laboral. Concreción de la responsabilidad social empresarial. Cumplimiento de las normas y principios constitucionales.	Mejora en prestación de servicios públicos. Gestión eficiente de la administración pública. Cumplimiento de normas y principios laborales establecidos en la Constitución Política del Perú y en convenios internacionales.	Genera beneficios económicos y de gestión.
Trabajadores de empresas	Trabajar en un ambiente apropiado que le permita alcanzar la salud y bienestar laboral. Contar con el acompañamiento especializado del trabajador social. Percibir que los derechos laborales son derechos humanos.	Mejora el rendimiento laboral. Prevención y solución de conflictos. Mejora de relación familiar.	No aplica.

Elaboración. Propia.

7. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

La norma propuesta no genera efectos adversos en las normas que integran el ordenamiento jurídico nacional.

Por el contrario, otorga rango legal al contenido del Decreto Supremo 009-65.

En tal sentido, es plenamente compatible con los principios y valores establecidos en la Constitución Política del Perú y con las normas del ordenamiento jurídico.

8. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

Artículo 1. Incorporación del trabajador social en empresas privadas con cien o más trabajadores

Las empresas privadas comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley 14371 deben incorporar, en las dependencias de relaciones industriales, una trabajadora o trabajador social titulado encargado del bienestar y calidad de vida laboral, así como de las demás labores propias de su especialidad, a favor de los trabajadores conforme a la normativa vigente y sin que ello afecte la labor de los demás profesionales que participan directa o indirectamente en dichas materias.

Artículo 2. Fiscalización laboral

PREDICTAMEN RECAIDO EN LOS PROYECTOS DE LEY 11681/2024-CR, 11718/2024-CR, 11747/2024-CR, 11753/2024-CR, 11765/2024-CR, 11769/2024-CR, 11771/2024-CR, 11847/2024-CR, 11890/2024-CR, 11902/2024-CR, 11979/2024-CR, 12442/2025-CR, 12513/2025-CR, 12519/2025-CR, 12595/2025-CR, 12596/2025-CR, 12718/2025-CR y 12751/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES

El incumplimiento de la disposición contenida en el artículo 1 constituye falta grave en materia de relaciones laborales y se sanciona conforme a la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 019-2006-TR o las normas que las sustituyan.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de norma reglamentaria

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 019-2006-TR, dentro del plazo de treinta días útiles contado desde la vigencia de la presente ley.

La falta de adecuación reglamentaria no afecta la vigencia y cumplimiento de la presente ley.

Sala de Comisión.

Lima, 30 de marzo del 2026.