

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



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

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa del Congresista **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22, inciso c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente PROYECTO DE LEY:

**FÓRMULA LEGAL**

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

**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

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

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.**

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 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 N° 019-2006-TR, o la que haga sus veces.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS**

### **ÚNICA. Derogatoria**

**“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”**

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

Lima, junio de 2025.



Firmado digitalmente por:  
MONTALVO CUBAS Segundo  
Toribio FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 15/07/2025 16:44:20-0500



Firmado digitalmente por:  
GONZA CASTILLO Américo  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 11/07/2025 17:49:56-0500



Firmado digitalmente por:  
GONZA CASTILLO Américo  
FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 11/07/2025 17:50:10-0500



Firmado digitalmente por:  
CERRON ROJAS Waldemar  
Jose FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 11/07/2025 17:42:44-0500



Firmado digitalmente por:  
MITA ALANOCA Isaac FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 15/07/2025 17:43:40-0500



Firmado digitalmente por:  
TAIPE CORONADO Maria  
Elizabeth FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/07/2025 15:08:05-0500



Firmado digitalmente por:  
AGÜERO GUTIERREZ Maria  
Antonieta FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 24/07/2025 16:33:46-0500

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I. ANTECEDENTES**

En el contexto actual del Perú, las condiciones laborales enfrentan desafíos estructurales que comprometen la salud integral de los trabajadores, siendo la salud mental uno de los aspectos más afectados y menos atendidos. **La salud mental es un derecho humano fundamental y constituye una parte indivisible del derecho a la salud, tal como lo sostiene la Organización Mundial de la Salud (OMS).** Esta no se reduce a la ausencia de enfermedades mentales, sino que implica un estado de bienestar en el cual las personas pueden gestionar el estrés cotidiano, desarrollar sus habilidades y aportar positivamente a su entorno. En consecuencia, cuando este equilibrio se ve perturbado por factores laborales adversos, se desencadena una cadena de efectos nocivos que impactan tanto al individuo como al conjunto de la economía<sup>1</sup>.

Las enfermedades mentales, lejos de ser fenómenos aislados, son altamente prevalentes en todas las sociedades. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que aproximadamente **el 20% de la población mundial sufre de algún trastorno mental, generando pérdidas económicas que alcanzan el 4% del Producto Bruto Interno global.** En el plano laboral, la situación es alarmante<sup>2</sup>.

La OMS calcula que cada año se pierden más de 12 mil millones de días laborales por causa de la depresión y la ansiedad, lo cual equivale a un costo global de un billón de dólares. Este impacto se ve reflejado en el ausentismo laboral —la falta de asistencia al centro de trabajo— y en el presentismo —la asistencia con baja productividad—, los cuales

<sup>1</sup> <https://otramirada.pe/la-salud-mental-en-el-trabajo-y-su-impacto-en-la-productividad-laboral>

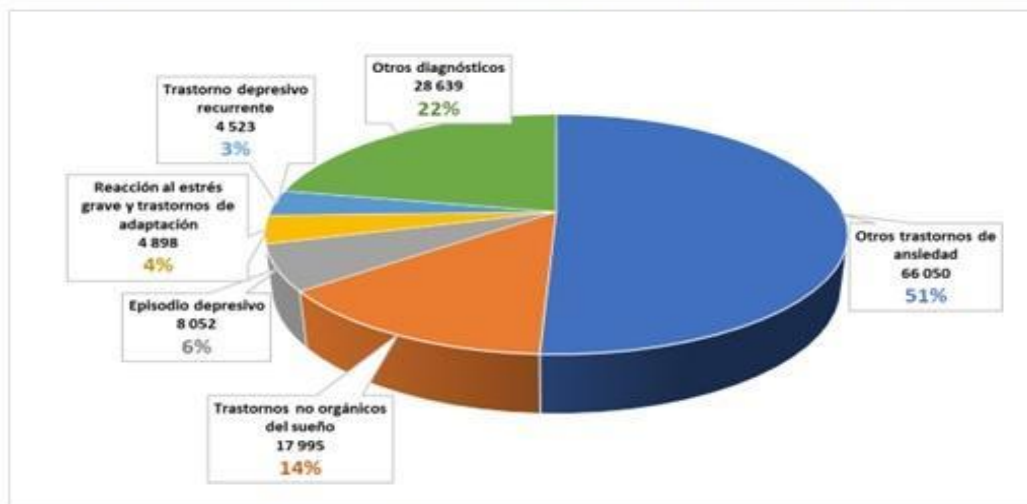
<sup>2</sup> <https://otramirada.pe/la-salud-mental-en-el-trabajo-y-su-impacto-en-la-productividad-laboral>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

constituyen manifestaciones directas del deterioro emocional de los trabajadores<sup>3</sup>.

En el Perú, esta realidad se refleja con claridad en las estadísticas de los organismos públicos. Según el Servicio de Salud Inteligente de EsSalud, en 2023 se registraron **130,157 trabajadores asegurados diagnosticados con trastornos mentales**. De estos, el **51%** fueron diagnosticados con trastornos de ansiedad, el **7%** con trastornos del sueño y **el 6%** con episodios depresivos. Esta data, elaborada por la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo, evidencia una tendencia ascendente que revela la magnitud del problema<sup>4</sup>.

Gráfico N°1  
Perú: Trabajadores asegurados a EsSalud por diagnóstico de trastornos mentales, 2023



Fuente: Servicio de Salud Inteligente – ESSALUD.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo – MTPE.

A ello se suma que el Ministerio de Salud reportó en 2024 más de **15,000 nuevos casos**, lo cual refleja no solo una mayor incidencia, sino también una creciente presión sobre el sistema de salud laboral. Sin embargo, es preocupante que hasta la fecha no se cuente con una fuente oficial que

<sup>3</sup> <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/salud-mental-en-el-trabajo-el-mtpe-impulsa-una-estrategia-para-entornos-laborales-mas-saludables-noticia-1623504?ref=rpp>

<sup>4</sup> <https://otramirada.pe/la-salud-mental-en-el-trabajo-y-su-impacto-en-la-productividad-laboral>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”

sistematice y analice el impacto directo de los factores psicosociales del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores<sup>5</sup>.

El origen de esta problemática está íntimamente relacionado con las condiciones estructurales del empleo en el país. **La sobrecarga de funciones, los horarios prolongados, la inseguridad contractual, la presión por resultados, la falta de reconocimiento, los ambientes laborales tóxicos y la nula atención a la salud emocional, constituyen factores psicosociales** de riesgo que afectan profundamente el bienestar del trabajador. En ausencia de mecanismos de prevención y atención adecuados, estos factores derivan en enfermedades mentales crónicas o en crisis emocionales recurrentes.

Pese a la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento real de los protocolos de evaluación y monitoreo de la salud mental en los centros laborales es deficiente, especialmente en empresas medianas y grandes, donde no existe personal especializado que pueda intervenir oportunamente.

### **AUSENCIA DE SOPORTE SOCIOEMOCIONAL EN CENTROS LABORALES:**

En este contexto, el rol de los profesionales del Trabajo Social cobra una relevancia estratégica. Estos especialistas están capacitados para abordar, desde un enfoque interdisciplinario y humano, las necesidades emocionales, sociales y organizacionales de los trabajadores, contribuyendo así a generar ambientes laborales más saludables y a prevenir el deterioro de la salud mental<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> <https://otramirada.pe/la-salud-mental-en-el-trabajo-y-su-impacto-en-la-productividad-laboral>

<sup>6</sup> <https://www.infobae.com/peru/2024/07/28/salud-mental-en-crisis-depresion-ansiedad-y-estres-aumentan-cada-vez-mas-entre-los-peruanos/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Las habilidades socioemocionales son capacidades para entender y manejar las emociones propias y ajenas, construir relaciones positivas, tomar decisiones responsables y alcanzar metas personales. Estas habilidades son cruciales para el bienestar individual y el éxito en diversos ámbitos de la vida.

No obstante, **su presencia en los espacios de trabajo sigue siendo escasa y no está garantizada normativamente**, a pesar de que su incorporación podría representar una solución efectiva para reducir los índices de absentismo y mejorar los niveles de productividad. La experiencia internacional demuestra que contar con profesionales en salud mental dentro de las empresas contribuye significativamente a la sostenibilidad del negocio y al bienestar de su capital humano.

Por ello, la OCDE ha calificado la salud mental como uno de los desafíos más urgentes del mercado laboral, y la OMS insiste en que invertir en este aspecto no solo es una cuestión de justicia social, sino una necesidad para el desarrollo económico y la cohesión social. No abordar la salud mental de manera estructurada perpetúa la desigualdad, disminuye la competitividad y profundiza los ciclos de pobreza<sup>7</sup>.

## **RECOMENDACIONES DE ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES:**

Referencia a directrices o informes de la OIT, MINTRA, SUNAFIL u otros que resaltan la importancia del bienestar socioemocional como parte de las condiciones adecuadas de trabajo.

En el contexto nacional, el **Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi” (INSM)** ha advertido sobre el **impacto negativo del entorno laboral en la salud emocional de los trabajadores.**

<sup>7</sup> <https://www.infobae.com/peru/2024/07/28/salud-mental-en-crisis-depresion-ansiedad-y-estres-aumentan-cada-vez-mas-entre-los-peruanos/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Según el médico psiquiatra Arturo Changana, el trabajo ha dejado de ser solo un medio de ingreso económico para convertirse, en muchos casos, en un factor de **riesgo emocional significativo**. El INSM identifica los siguientes **principales factores que inciden en el estrés laboral** en el Perú<sup>8</sup>:

- **Sobrecarga laboral**, con jornadas superiores a las 48 horas semanales (24 % de trabajadores asocian esto al síndrome de burnout).
- **Ambigüedad en las funciones y falta de control**, generando incertidumbre y ansiedad.
- **Inseguridad laboral**, derivada de contratos precarios y amenaza constante de despido.
- **Maltrato psicológico y conflictos laborales** (20 % de los trabajadores lo han sufrido).
- **Ambientes laborales tóxicos**, que propician la aparición de **depresión, ansiedad y estrés postraumático**, según advierte la **Organización Mundial de la Salud (OMS)**.

Frente a esta problemática, el INSM propone una serie de medidas estructurales, resaltando que **“la solución no pasa únicamente por mejoras salariales, sino por transformar profundamente la cultura organizacional”**. Las principales **recomendaciones incluyen**:

- Evaluar y reducir la carga laboral.
- Capacitar líderes con enfoque en salud emocional.
- Fomentar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.
- Habilitar apoyo psicológico institucional.
- Crear entornos de trabajo libres de violencia.

<sup>8</sup> <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Por su parte, el **Hospital Nacional Hipólito Unanue (HNHU)** ha remarcado que **el 45 % de los peruanos considera la salud mental como el principal problema sanitario del país**, según una **encuesta de IPSOS realizada en 2023**. Además, **un 39 % de trabajadores manifestó haberse sentido tan estresado que no pudo asistir a su centro laboral**. El Dr. William Aguilar, jefe del Departamento de Salud Mental del HNHU, destaca que **el clima laboral y la salud mental están interrelacionados**, siendo el ambiente de trabajo un factor determinante para el rendimiento de los trabajadores<sup>9</sup>.

Desde la perspectiva del HNHU, las empresas deben asumir una responsabilidad activa en la prevención de conflictos laborales y el deterioro emocional del personal. Para ello, **se recomienda incorporar especialistas en salud mental, como psicólogos organizacionales y trabajadores sociales**, así como capacitar al personal en **habilidades blandas y sociales**<sup>10</sup>.

El hospital también reporta que entre enero y agosto del 2024 se registraron **más de 20 000 atenciones** por casos como **depresión, ansiedad, bipolaridad y trastorno por déficit de atención**, reflejando la creciente demanda de soporte psicológico en el ámbito laboral. En conjunto, estas recomendaciones buscan que las empresas dejen de ver la productividad en oposición al bienestar emocional, y reconozcan que una **fuerza laboral emocionalmente estable es clave para el desarrollo sostenible y justo del país**.

## II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

### RECONOCIMIENTO HISTÓRICO DEL TRABAJO SOCIAL EN EL PERÚ:

El Trabajo Social en el Perú posee una trayectoria institucional significativa

<sup>9</sup> <https://www.gob.pe/institucion/hnhu/noticias/1036960-salud-mental-el-45-de-los-peruanos-la-considera-el-mayor-desafio-sanitario-afectando-el-bienestar-laboral>

<sup>10</sup> <https://www.gob.pe/institucion/hnhu/noticias/1036960-salud-mental-el-45-de-los-peruanos-la-considera-el-mayor-desafio-sanitario-afectando-el-bienestar-laboral>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

que refleja su compromiso con la promoción del bienestar, la justicia social y la protección de derechos fundamentales.

A lo largo del tiempo, esta profesión ha evolucionado desde una práctica técnica vinculada a funciones asistencialistas, hasta convertirse en un componente clave de los sistemas de protección social, salud y desarrollo comunitario

El Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP), creado por Ley N° 27918 sobre los activos del Colegio de Asistentes Sociales del Perú – CASP (creado originalmente el 25 de julio de 1979), es una institución autónoma de derecho público interno, en consonancia con el Art. 20° de la Constitución Política del Perú. Se encuentra inscrita en Partida Registral N° 01869299 (fs.324), constituyendo una sola institución a nivel nacional, con 8 sedes regionales, con estatuto reglamentario aprobado por D.S. N° 004-79, vigente hasta la actualidad, según consta en el título archivado en la IX Zona Registral de SUNARP – Lima.

CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL	CIRCUNSCRIPCIÓN	SEDE
I	DPTOS. PIURA TUMBES LAMBAYEQUE CAJAMARCA AMAZONAS SAN MARTÍN LORETO (MENOS UCAYALI) Y CORONEL PORTILLO	PIURA
II	LA LIBERTAD ANCASH	TRUJILLO
III	DPTO. LIMA CALLAO	LIMA
IV	DPTOS. AREQUIPA MOQUEGUA TACNA	AREQUIPA
V	DPTOS. CUSCO MADRE DE DIOS APURIMAC	CUZCO
VI	DPTOS. JUNIN PASCO HUÁNUCO HUANCAVELICA (MENOS CASTRO VIRREINA)	HUANCAYO
VII	DPTO. PUNO	PUNO
VIII	DPTO. AYACUCHO	AYACUCHO

El Art. 5to. de la Ley 27918 del año 2003, establece que la máxima autoridad del CTSP es la Asamblea General de agremiados/as, tanto a nivel regional como nacional. Este es uno de los cambios más significativos que introduce dicha Ley, que modifica la antigua estructura jerárquica, que

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”

había asumido el CASP, prevaleciendo actualmente el principio de democracia interna, lo que permite que las bases regionales puedan ejercer su libre derecho a elegir sus propios cuerpos directivos y participar en toma de decisiones sobre el destino del gremio. El cual queda establecido desde el año 2016 con la recuperación de la legitimidad y legalidad del Consejo Directivo Regional del CTSP de la Región II Sede Trujillo - La Libertad, y el año 2024 el Consejo Directivo Regional del CTSP de la Región VI - Sede Huancayo - Junín.

Este proceso histórico demuestra que el Trabajo Social no solo ha consolidado su estructura organizativa en el Perú, sino que también ha ganado visibilidad como una profesión comprometida con la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Los trabajadores sociales han desempeñado un rol fundamental en la atención de poblaciones vulnerables, educativas, sanitarias y comunitarias<sup>11</sup>.

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 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.

### **AUSENCIA DE UNA NORMATIVA OBLIGATORIA:**

A pesar del reconocimiento institucional y social del Trabajo Social como una disciplina clave para el bienestar colectivo, **el ordenamiento jurídico peruano carece de una disposición legal que obligue, de manera uniforme y generalizada, la contratación de profesionales del Trabajo Social en el ámbito privado** o en entidades que concentran una alta

<sup>11</sup> <https://ctspregionxiv.com/saludos/saludo-por-el-dia-del-trabajador-social/>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

cantidad de trabajadores. Esta omisión normativa impide que se garantice la presencia de estos profesionales en espacios laborales donde su intervención es vital para la detección de riesgos psicosociales, la atención de conflictos internos y el acompañamiento en casos de violencia, estrés u otras afectaciones emocionales.

Esta falta de obligatoriedad genera **una notable desigualdad en la atención y prevención de problemáticas laborales**, dado que algunas organizaciones optan por incorporar profesionales del Trabajo Social mientras que otras, incluso con mayor carga laboral o exposición a factores de riesgo, prescinden completamente de este perfil profesional. Como consecuencia, miles de trabajadores peruanos ven limitado su derecho a un entorno saludable y al acceso a servicios que podrían mejorar significativamente su calidad de vida en el trabajo.

La ausencia de una norma específica que regule esta obligación debilita la capacidad del Estado para fiscalizar el cumplimiento de estándares mínimos de bienestar en los centros laborales. Asimismo, **refleja una deuda pendiente del sistema legal con una profesión que ha demostrado ser crucial para la salud mental, la cohesión institucional y el desarrollo humano**. Frente a ello, se hace necesaria una intervención legislativa que asegure, especialmente en organizaciones con más de cien trabajadores, la presencia de profesionales en Trabajo Social como una medida estructural de justicia y bienestar laboral.

#### **DEROGACIÓN DEL D.S. N.º 009-65 Y SUS CONSECUENCIAS:**

La reciente emisión del **Decreto Supremo N.º 005-2025-TR**, que deroga el histórico **D.S. N.º 009-65**, ha generado una profunda preocupación en el gremio de los trabajadores sociales del país. Este acto normativo **elimina la obligación que tenían las empresas con más de 100 trabajadores de contratar profesionales en Trabajo Social**, dejando sin sustento legal una disposición que garantizaba la protección y promoción del bienestar laboral.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”

Para el sector profesional, esta derogación no solo afecta su campo de acción, sino que también representa una desprotección directa a los derechos emocionales, sociales y familiares de miles de trabajadores peruanos<sup>12</sup>.

La decana de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú, **Dionicia Alarcón**, ha señalado que con esta medida **se excluye la labor profesional que vela por la salud física, mental y emocional de los trabajadores y sus familias**, poniendo en riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores sociales. Esta preocupación no solo es académica: existen **427 estudiantes en formación** y un promedio anual de **35 a 40 egresados**, cuya inserción laboral se ve ahora amenazada por una normativa regresiva que desconoce la importancia del Trabajo Social en los entornos empresariales<sup>13</sup>.

Desde el **Colegio de Trabajadores Sociales del Perú – Región VI**, la decana **Dora Alvarado** ha calificado la medida como un “grave retroceso”, señalando que esta **vulneración atenta contra los derechos laborales y profesionales de más de 20 mil trabajadores sociales en el país**. En su pronunciamiento, remarcó que la profesión cuenta con una sólida base formativa de cinco años universitarios y una preparación integral en materias como salud mental, orientación familiar, derechos humanos, prevención de la violencia y manejo de conflictos, entre otros temas clave en el entorno laboral<sup>14</sup>.

La derogación del D.S. N.º 009-65 también deja **en libertad a las empresas privadas de asumir un rol activo en la gestión del bienestar psicosocial** de sus trabajadores, trasladando toda la responsabilidad al individuo y al

<sup>12</sup> <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/?ref=dcr>

<sup>13</sup> <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/?ref=dcr>

<sup>14</sup> <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/?ref=dcr>

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Estado. Esta omisión institucional rompe con una política de corresponsabilidad que estaba construyéndose desde hace décadas y desconoce los beneficios comprobados que genera la intervención del Trabajo Social en la mejora del clima laboral, la prevención de conflictos y el incremento de la productividad.

Ante ello, el gremio profesional no descarta **interponer acciones legales como una acción de amparo**, con el objetivo de restituir el marco normativo que les permitía ejercer sus funciones con seguridad y respaldo. Esta situación revela la necesidad urgente de una nueva legislación que restablezca esta obligación para las empresas con más de cien trabajadores, con una mirada actualizada que reconozca al Trabajo Social como **un agente fundamental en la construcción de entornos laborales saludables, equitativos y humanos**<sup>15</sup>.

### III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En el contexto laboral peruano, persiste un vacío normativo que limita seriamente la garantía del bienestar psicosocial de los trabajadores. Si bien las empresas constituyen uno de los principales espacios de desarrollo humano y social, no existe actualmente una obligación legal generalizada que asegure la presencia de profesionales del Trabajo Social en organizaciones con más de 100 trabajadores. Esta carencia normativa debilita la capacidad de las empresas para atender de manera estructurada las problemáticas sociales y emocionales que afectan al personal, en especial aquellas vinculadas a estrés laboral, violencia organizacional, desmotivación y conflictos personales que impactan directamente en la productividad y en la salud mental.

La derogación del Decreto Supremo N.º 009-65, mediante el D.S. N.º 005-2025-TR, supuso un retroceso normativo significativo, al eliminar la

<sup>15</sup> <https://diariocorreio.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/?ref=dcr>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

obligación de contar con un trabajador social en empresas con más de cien trabajadores. Esta medida ha sido ampliamente rechazada por los gremios profesionales, universidades e instituciones involucradas en la defensa del Trabajo Social, quienes denuncian que esta exclusión vulnera derechos laborales, debilita los mecanismos de prevención de riesgos psicosociales y elimina una pieza clave en la articulación entre empresa, trabajador y entorno familiar. La eliminación de este soporte técnico especializado expone a miles de trabajadores a un entorno laboral desprotegido y carente de orientación profesional frente a problemáticas sensibles.

En paralelo, las estadísticas nacionales revelan un incremento preocupante de diagnósticos por trastornos mentales vinculados al entorno laboral, tales como estrés severo, ansiedad y depresión. Según datos recientes del Ministerio de Salud y del INSM, **más de 42,000 atenciones por estrés severo** fueron registradas en 2023, y **el 72 % de los trabajadores peruanos manifiesta sentirse exhausto** por las condiciones de trabajo. Sin embargo, la respuesta institucional frente a esta realidad continúa siendo fragmentada y sin enfoque preventivo, lo cual limita la posibilidad de implementar estrategias sostenidas de salud mental laboral y desarrollo humano.

La falta de profesionales del Trabajo Social en las empresas también genera una profunda desigualdad en la atención de los trabajadores. Solo algunos sectores, especialmente en el ámbito público o en empresas grandes con enfoque de responsabilidad social, aplican políticas de bienestar laboral, mientras que la mayoría de trabajadores del sector privado carece de acceso a orientación social, mediación de conflictos, seguimiento psicosocial y apoyo frente a situaciones personales o familiares que afectan su desempeño. Esta brecha agudiza la precarización laboral y limita las oportunidades de generar entornos saludables y productivos.

Frente a este escenario, se hace urgente una acción legislativa que restituya

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

la obligación de contar con un profesional del Trabajo Social en empresas con más de cien trabajadores, como una medida preventiva y de justicia laboral. El presente proyecto de ley responde a esa necesidad, buscando corregir la regresividad normativa provocada por la derogatoria del D.S. N.º 009-65 y estableciendo un marco legal claro que priorice el bienestar integral de los trabajadores, promueva un clima laboral saludable y reconozca el rol estratégico de los profesionales del Trabajo Social en la construcción de relaciones laborales más humanas, justas y sostenibles.

#### **IV. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.**

La presente iniciativa legislativa responde a una necesidad urgente de restablecer mecanismos efectivos de protección y bienestar laboral, especialmente en un contexto donde las cifras de estrés, ansiedad y malestar emocional en los centros de trabajo han alcanzado niveles alarmantes. La derogación del Decreto Supremo N.º 009-65 dejó a miles de trabajadores sin el respaldo profesional que garantiza la atención de conflictos sociales, familiares y emocionales dentro del entorno laboral, afectando directamente la calidad de vida del trabajador y, por ende, la productividad de las empresas. En ese sentido, restituir la presencia del profesional del Trabajo Social en organizaciones con más de cien trabajadores no solo es necesario, sino impostergable.

En términos de viabilidad, la propuesta no representa una carga desproporcionada para el sector privado, ya que se limita a empresas que superan un umbral razonable de trabajadores. Además, se alinea con los principios de seguridad y salud en el trabajo reconocidos por la legislación nacional, como la Ley N.º 29783, que establece el deber del empleador de proteger la salud integral de su personal. Asimismo, el Perú cuenta con un número significativo de profesionales del Trabajo Social debidamente colegiados y capacitados para asumir estas funciones, lo que asegura la disponibilidad de recurso humano especializado para implementar esta

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

medida sin dificultad.

Finalmente, la oportunidad de esta norma radica en su coincidencia con un contexto en el que tanto la ciudadanía como organismos internacionales están exigiendo mayor atención a la salud mental y al bienestar emocional de los trabajadores. La pandemia y la crisis económica revelaron con crudeza las limitaciones del actual sistema de protección psicosocial en el empleo. Este proyecto de ley no solo busca cubrir ese vacío normativo, sino también consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención de riesgos psicosociales y la mejora de la convivencia en los centros de trabajo. Por ello, su implementación resulta no solo viable, sino oportuna y estratégica para avanzar hacia un modelo laboral más humano y sostenible.

## **V. MARCO NORMATIVO.**

### **Decreto Supremo N.º 009-65** (derogado por el D.S. 005-2025-TR)

- Este decreto obligaba a las empresas con más de 100 trabajadores a contar con un profesional en Trabajo Social. Su eliminación ha retirado ese mandato legal, afectando el bienestar laboral y eliminando la obligatoriedad del perfil social en grandes organizaciones.

### **Decreto Supremo N.º 005-2025-TR**

- Publicado el 14 de junio de 2025, derogó el D.S. 009-65 y modificó el artículo 24.14 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. N.º 019-2006-TR), suprimió la infracción por ausencia de asistente social.

### **Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, y su Reglamento (D.S. 005-2012-TR)

- Establece el deber de los empleadores de **identificar y controlar**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

**riesgos socioemocionales**, proteger la salud física, mental y social de los trabajadores, así como promover entornos seguros y saludables

### **Ley N.º 30947, Ley de Salud Mental**

- Reconoce la importancia de la salud mental en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y promueve la identificación y prevención de factores de riesgo Socioemocionales.

### **Convenios de la OIT (Convenios C155 y C161)**

- El Convenio 155 obliga a los Estados a fomentar políticas de seguridad y salud laboral, mientras el Convenio 161 insta a servicios de salud ocupacional que incluyen apoyo Socioemocionales.

### **Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR)**

- Define las infracciones laborales, incluyendo previamente la ausencia de asistente social; su modificación por el D.S. 005-2025-TR eximió a las empresas de cumplir esa exigencia

## **VI. EFECTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.**

La presente iniciativa legislativa no colisiona con la Constitución Política del Perú ni con el marco normativo vigente. Por el contrario, se alinea con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad de oportunidades y protección del trabajador, reconocidos en los artículos 2, 22 y 23 de la Carta Magna. Asimismo, refuerza el mandato del Estado de garantizar condiciones laborales adecuadas, especialmente en lo referido a la salud mental y bienestar integral de los trabajadores.

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

Además, la propuesta complementa y fortalece el marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido en normas como la Ley N.º 29783 y la Ley N.º 30947. Al restituir y establecer como obligatoria la contratación de profesionales del Trabajo Social en empresas con más de cien trabajadores, la norma no introduce contradicciones, sino que llena un vacío generado tras la derogatoria del Decreto Supremo N.º 009-65, promoviendo coherencia y eficacia en la legislación laboral.

## **VII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.**

El presente proyecto de ley tiene naturaleza promotora, por lo que no genera gasto público adicional ni requiere la creación de nuevas partidas presupuestales. Su implementación recae principalmente en presupuestos establecidos, mediante la obligación de contratar a profesionales del Trabajo Social en empresas que cuenten con más de cien trabajadores, lo cual representa una inversión mínima en relación con los beneficios que puede generar en el ámbito del bienestar laboral y la salud mental organizacional.

Desde un enfoque económico, los beneficios superan ampliamente a los posibles costos. La presencia de profesionales del Trabajo Social permite prevenir y atender conflictos laborales, reducir el ausentismo y presentismo por causas emocionales, y fomentar climas laborales saludables, lo cual impacta positivamente en la productividad. Además, se fortalece la gestión de los recursos humanos y se mejora la calidad de vida de los trabajadores, reduciendo riesgos psicosociales que, de no ser gestionados, generan pérdidas considerables para las empresas.

Por otro lado, la norma también genera un beneficio social de largo plazo, al revalorizar y formalizar el rol del Trabajo Social en el entorno laboral. Esto permitirá abrir nuevas oportunidades profesionales para más de 20 mil trabajadores sociales en el país, consolidando un enfoque de desarrollo humano y sostenible en la gestión empresarial. Así, la ley no solo promueve

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

la justicia social y el bienestar colectivo, sino que también resulta económicamente viable y socialmente rentable.

## VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente Proyecto de Ley, se enmarca dentro del Marco Jurídico y se vincula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 006- 2024-2025-CR, publicado en el diario oficial “El Peruano” con fecha 02 de noviembre de 2024<sup>16</sup>, respetando al Estado de derecho y la jerarquía de las leyes.

### OBJETIVO I. DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO

- **Política de Estado 1.** FORTALECIMIENTO DEL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO Y ESTADO DE DERECHO.

(...)

- **Política de Estado 8.** DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA PARA PROPICIAR EL DESARROLLO INTEGRAL, ARMÓNICO Y SOSTENIDO DEL PERÚ

También alineada con el **OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL.**

(...)

- **Política de Estado 10.** REDUCCIÓN DE LA POBREZA, con el tema de la lucha contra la pobreza.
- **Política de Estado 11.** PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN

### IX. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL:

La presente norma cumple con las políticas de Estado fijadas por el Acuerdo

<sup>16</sup> <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI5NDA4/pdf>

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía  
peruana”*

Nacional, respetando el Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. La presente iniciativa legislativa se enmarca dentro de las siguientes Políticas aprobadas por el Acuerdo Nacional<sup>17</sup>:

**Política 1**, sobre el fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho.

**Política 8**, sobre descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú.

**Política 11**, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación. 51.

**Política 14**, sobre el acceso al empleo pleno, digno y productivo.

**Política 17**, sobre afirmación de la economía social de mercado.

**Política 18**, sobre la búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

---

<sup>17</sup> <https://acuerdonacional.pe/>



Proyecto de Ley N° 11847/2024-CR

**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"



Proyecto de Ley N° \_\_\_\_\_

La congresista de la República que suscribe, **YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**, integrante del **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, en uso de las facultades de iniciativa legislativa prevista en los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú, y en los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, pone a consideración el siguiente:

## PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República,

Ha dado la siguiente Ley:

### **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.**

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.



**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

### **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 N° 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 al 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 N° 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



**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

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**

#### **ÚNICA. Derogación de norma**

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

Comuníquese a la señora presidenta de la República para su promulgación.



Firmado digitalmente por:  
JUAREZ CALLE Heidi  
Lisbeth FAU 20181749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/07/2025 16:43:28-0500

Lima, 30 de junio de 2025.



Firmado digitalmente por:  
ALCARRAZ AGUERO Yorel  
Kira FAU 20181749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 01/07/2025 17:55:58-0500



Firmado digitalmente por:  
TELLO MONTES Nivardo  
Edgar FAU 20181749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/07/2025 15:25:11-0500



Firmado digitalmente por:  
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU  
20181749128 soft  
Motivo: En señal de conformidad  
Fecha: 03/07/2025 16:20:29-0500

**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**  
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:  
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU  
20181749128 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/07/2025 14:18:00-0500



Firmado digitalmente por:  
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU  
20181749128 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/07/2025 14:18:11-0500




Firmado digitalmente por:  
PICON QUEDO Luis Raul FAU  
20181749128 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 04/07/2025 10:14:09-0500

## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **07** de **julio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **11847/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

### 1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



.....  
GIOVANNI FORNO FLOREZ  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### FUNDAMENTOS

La Constitución Política del Estado es el principal instrumento jurídico político en cuyo contenido se establece la forma y organización del Estado, las principales funciones de las entidades públicas y de los organismos constitucionalmente autónomos, así como los derechos fundamentales de las personas y las garantías constitucionales para resguardo y protección de los tales derechos. En ese sentido, la norma fundamental sobre el derecho al trabajo, establece que:

"Artículo 2. **Derechos fundamentales** de la persona

*Toda persona tiene derecho:*

(..) **A trabajar libremente, con sujeción a ley**<sup>1</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 22. **El trabajo es un deber y un derecho**. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"<sup>2</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

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

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

<sup>1</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>2</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



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

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento<sup>3</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 24. **El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.**

**El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.**

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores<sup>4</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 25. **La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.** En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

**Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados.** Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio<sup>5</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 26. En la **relación laboral** se respetan los siguientes **principios**:

1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación.**
2. **Carácter irrenunciable de los derechos** reconocidos por la Constitución y la ley.

<sup>3</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>4</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>5</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



3. **Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma**<sup>6</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 27. La ley otorga al trabajador **adecuada protección contra el despido arbitrario**"<sup>7</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 28. **El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.** Cautela su ejercicio democrático

1. **Garantiza la libertad sindical.**

2. **Fomenta la negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. **Regula el derecho de huelga** para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"<sup>8</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

"Artículo 29. **El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa** y promueve otras formas de participación"<sup>9</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

De los artículos del texto constitucional expuesto, podemos afirmar de manera categórica que nuestros constituyentes procuraron otorgar un lugar importante y privilegiado en el catálogo de derechos a lo concerniente al trabajo, sindicación, convenios colectivos, entre otros.

Además, nuestra Constitución Política en su disposición 55° señala que los "tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional"<sup>10</sup>, y en su Cuarta Disposición Final y Transitoria establece que las "normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución

<sup>6</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>7</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>8</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>9</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>10</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>



*reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú*<sup>11</sup>, razón por la cual, el derecho internacional de los derechos humanos tiene especial vinculación con nuestro sistema jurídico nacional, puesto que los diversos tratados e instrumentos internacionales forman parte del derecho nacional y es menester seguir la orientación que la comunidad jurídica internacional ha establecido cuando se interpretan las normas peruanas y los derechos de nuestros connacionales.

En tal contexto, la Declaración Universal de Derechos Humanos es la principal herramienta internacional de protección de los derechos de la humanidad, que ha sido fundamento y base para la creación de los principales tratados en diversas materias, cuyo contenido con respecto al derecho al trabajo es el siguiente:

"Artículo 23

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.**
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana** y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 4. Toda persona tiene **derecho a fundar sindicatos y a sindicarse** para la defensa de sus intereses*<sup>12</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

<sup>11</sup> Ver en: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-12-2024.pdf>

<sup>12</sup> Ver en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



En esa línea, podemos mencionar también la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada por la "IX Conferencia Internacional Americana", que se llevó a cabo en el año 1948 en la ciudad de Bogotá (Colombia), y que, entre otras cosas, acordó la creación de la Organización de los Estados Americanos (OEA), y reconoció el derecho al trabajo; conforme al siguiente detalle:

*"Artículo 14.- Derecho al trabajo y a una justa retribución*

**Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia**<sup>13</sup> (el subrayado y resaltado son nuestros).

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 3 de enero de 1976, y cuyo artículo 12° dispone que los "*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*"<sup>14</sup>.

## **Problemática**

El Perú enfrenta graves retos estructurales en materia laboral. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al cierre de 2024, más del 70.9 % de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra en situación de informalidad, lo que representa aproximadamente a más de 12.3 millones de personas sin acceso a beneficios laborales básicos, como salud, pensión o condiciones dignas de empleo<sup>15</sup>. Incluso dentro de la clase

<sup>13</sup> Ver en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

<sup>14</sup> Ver en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

<sup>15</sup> Ver en: <https://rpp.pe/economia/economia/existen-mas-de-12-millones-de-trabajadores-informales-en-el-peru-advierte-el-mtpe-noticia-1630340>



media trabajadora, el 55.3 % labora en la informalidad<sup>16</sup>.

Y con respecto al empleo formal en el sector privado, tenemos que, al mes de enero de 2025, la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, registró un total de 4 millones 255 mil trabajadores, lo que representa un incremento de 7,1% en comparación con el mismo mes en el año anterior. Además, el actual titular del sector trabajo, Daniel Maurate, señaló que *"el empleo formal privado creció 10,1 % en las empresas grandes (empresas de 101 a más trabajadores), 3,3 % en las medianas empresas (empresas de 11 a 100 trabajadores) y 3,2% en las micro y pequeñas empresas (empresas de 1 a 10 trabajadores). Entre los sectores económicos que generaron más empleo figuran: agropecuario y pesca (21,3 %), manufacturas (6,8 %), servicios (3 %), y comercio (0,5 %)"*<sup>17</sup>.

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"*<sup>18</sup>. Asimismo, otra investigación indicó una *"relación significativa entre el clima social laboral y el engagement profesional"*<sup>19</sup>, 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.

Además, existen distintas experiencias exitosas en el mundo que promueven un clima laboral armonioso en las empresas, como, por ejemplo, en el Reino Unido, donde empresas como "Centrica" han incorporado asistencia social integral con resultados positivos en salud mental y desempeño<sup>20</sup>; o en

<sup>16</sup> Ver en: <https://gestion.pe/peru/cc-la-informalidad-laboral-representa-el-553-de-la-clase-media-trabajadora-mtpe-servicios-y-comercio-noticia/>

<sup>17</sup> Ver en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1129519-ministro-daniel-maurate-empleo-formal-privado-crecio-7-1-en-enero-de-2025>

<sup>18</sup> Ver en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/844/8444995008/html/>

<sup>19</sup> Ver en: <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1031>

<sup>20</sup> Ver en: <https://www.ft.com/content/deab2dc4-b202-408c-b4ef-a5dc5cacef54>



EE.UU., donde organizaciones como "Google" y "Microsoft" implementan programas integrales de asistencia al trabajador, con un retorno económico aproximado de 4 dólares por cada dólar invertido en salud mental laboral<sup>21</sup>, entre otras.

Sin embargo, en el país se ha retrocedido en las medidas que promovían un especialista en las empresas para generar mejores condiciones laborales y un clima adecuado, dado que el 14 de junio de 2025, se publicó el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo N° 009-65, que disponía que las empresas de la actividad privada debían incorporar una trabajadora social de forma permanente para el cumplimiento de las labores propias de su especialidad, siempre que cuenten con más de 100 trabajadores y en un espacio adecuado.

Si bien dicha norma que deroga la disposición de contar con un trabajador social es una respuesta a una medida emitida por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), a través de la Resolución N° 53-2025-GEG/INDECOPI, que establece un listado de disposiciones administrativas del Poder Ejecutivo declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad, entre ellas, el Decreto Supremo N° 009-65; no obstante, la ejecución de la medida no ha sido analizada con la profundidad que el caso amerita toda vez que tal disposición llevaba 60 años de vigencia, ni ha sido socializada con los actores involucrados, como el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú ni representante de las universidades donde se enseña la materia, quienes se han pronunciado en contra de la derogatoria<sup>22</sup>.

En ese sentido, es necesario institucionalizar y fortalecer la presencia del servicio profesional de Trabajo Social en las empresas del sector privado con

<sup>21</sup> Ver en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

<sup>22</sup> Ver en: <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/trabajadores-sociales-rechazan-derogatoria-de-ds-n-009-65-es-un-atropello-a-la-profesion-noticia/>



**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

100 o más trabajadores, reconociendo su rol clave en la construcción de ambientes laborales saludables, productivos y humanizados; contribuyendo de esta forma con el bienestar de los trabajadores y sus familias, mejorar las relaciones laborales y generar mayor cohesión social dentro del entorno organizacional.

Por ello, resulta pertinente el retorno de la obligatoriedad de contar con el servicio de Trabajo Social profesional en las empresas privadas con 100 o más trabajadores, lo cual resulta ser una respuesta coherente, técnica y socialmente justificada frente a la precarización laboral, el estrés organizacional y la necesidad de promover relaciones laborales justas, solidarias y eficientes. Dicho servicio contribuirá, como lo hemos visto a lo largo de la exposición de motivos, no solo en una mayor productividad de la empresa, sino también en el desarrollo humano de los trabajadores, a la prevención de conflictos, al respeto de los derechos laborales, y a una cultura organizacional centrada en la dignidad humana.

### **EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL**

La dación de la presente ley tendrá efectos sobre la legislación nacional toda vez que restablece efectos vigentes por más de 60 años, deroga disposiciones que afectan derechos laborales y complementa las medidas para un ambiente laboral eficiente y justo. La presente iniciativa legislativa busca 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, lo cual es concordante con nuestra Constitución Política, los diversos instrumentos internacionales ratificados por el Perú y el marco jurídico nacional.



## **ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO**

La presente iniciativa legislativa no genera ningún costo adicional para el presupuesto público, toda vez que las medidas que se plantean son aplicables en el ámbito del sector privado, y en la actualidad se vienen adoptando en las empresas sin ningún inconveniente, en favor de los trabajadores y sus familiares.

Por el contrario, dicha medida permitirá una protección normativa a los trabajadores sociales en el país, lo cual nunca debió eliminarse, corriendo así tales disposiciones. Además, contar con el servicio de Trabajo Social profesional en las empresas privadas con 100 o más trabajadores, resulta ser una respuesta coherente, técnica y socialmente justificada frente a la precarización laboral, el estrés organizacional y la necesidad de promover relaciones laborales justas, solidarias y eficientes.

## **RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL**

La presente propuesta legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- Política de Estado N° 10. Reducción de la pobreza;
- Política de Estado N° 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política de Estado N° 14. Acceso a Empleo Pleno, Digno y Productivo;
- Política de Estado N° 16. Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud;
- Política de Estado N° 18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica;



**YOREL KIRA ALCARRAZ AGUERO**

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

- Política de Estado N° 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Lima, 30 de junio de 2025.