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

El Grupo Parlamentario de Perú Libre, a iniciativa de la Congresista de la República **MARÍA ANTONIETA AGÜERO GUTIÉRREZ**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

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 labores 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 un plazo de 60 días para dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 4°.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

Lima, setiembre de 2025

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamentos de la propuesta

1.1. Identificación del Problema

En 1965, se expidió el Decreto Ley Nº 14371 que previó, entre las funciones básicas del Servicio de relaciones industriales que deben sostener las empresas de la actividad privada, la asistencia social como medio de lograr el fomento de la armonía y de la colaboración entre la empresa y sus servidores. Seguidamente, emitió el Decreto Supremo Nº 005 de fecha 23 de abril de 1963, que reglamentaba la Ley N° 14371. La finalidad de ambas normas fue fomentar la armonía entre empleadores y trabajadores, puesto que había una alta tensión entre ambas partes.

Si bien se tratan de normas de muy larga data, el problema que trataban de resolver, lejos de amainar, ha recobrado nuevos bríos. En ese sentido, según estudios y encuestas de empresas, existe la expectativa de que los conflictos laborales van a aumentar. Por ejemplo, una encuesta[1] de Vinatea & Toyama muestra que más del 50 % de los gerentes de Recurso Humanos de empresas importantes cree que la conflictividad va a crecer.

Las causas de este aumento de la conflictividad entre trabajadores y empleadores siguen siendo las mismas que las de hace más de 50 años, aunque la apariencia ha cambiado, la esencia del problema no. Las mencionadas causas incluyen tanto factores internos (cultura empresarial, comunicación, políticas de recursos humanos) como externos (inflación, costo de vida, ajustes de salarios, cambios legales, presión normativa).

En ese sentido, cabe tener en cuenta los siguientes datos sobre la conflictividad laboral:

- En 2021 se registraron **38 huelgas** en el sector privado, involucrando a **209,142 trabajadores**.[2]
- Comparativamente, en 2020 fueron 23 huelgas con unos 127,868 trabajadores, lo que indica un **aumento significativo de la conflictividad colectiva** entre ambos años[3].
- Sectores con actividad relevante de huelga: *minería y canteras* (15 huelgas) e *industrias manufactureras* (9 huelgas)[4].
- En el "Primer Informe de Conflictividad Laboral en las Empresas Privadas"[5] de Vinatea & Toyama, el 53 % de los gerentes de RR.HH de grandes empresas considera que los conflictos laborales se incrementarán durante 2023.
- También en ese informe se menciona que hasta septiembre de 2022 ya se habían registrado 418 "nuevas protestas laborales a nivel nacional" (movilizaciones,

[1] https://www.vinateatoyama.com/ebooks/v-informe-de-conflictividad-laboral-perspectivas-para-el-2025/
[2] https://www.businessempresarial.com.pe/conflictos-laborales-durante-el-2021-hubo-38-huelgas-en-el-sector-privado/
[3] https://elperuano.pe/noticia/141481-empleadores-y-sindicatos-aqui-las-claves-del-desenvolvimiento-de-las-huelgas-en-el-2021
[4] https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/huelgas/2016/HUELGAS_2016-1.pdf
[5] https://gestion.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/

huelgas, bloqueos, plantones) lo que demuestra un crecimiento en los conflictos externos a los juzgados, más visibles.

- El MTPE informó que se resolvieron **46 conflictos laborales colectivos**, beneficiando a **31,442 trabajadores**[6] hasta cierto punto de la gestión ministerial reciente, lo cual incluye al sector privado.

Por otro lado, en el **Perú**, los **trabajadores sociales** cumplen un rol fundamental tanto en el ámbito público como en el privado, con funciones centradas en el **bienestar social, la inclusión, la protección de derechos y el acompañamiento psicosocial**.

El trabajador social es un profesional universitario que **promueve** el **desarrollo humano, la justicia social y el bienestar de personas, familias, comunidades o trabajadores**. En el Perú, deben estar colegiados en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP) para ejercer profesionalmente.

Los trabajadores sociales que trabajan en empresas (industria, minería, servicios, etc.) o instituciones públicas, en el ámbito laboral, tienen como funciones las siguientes:

Función	Descripción
Bienestar del trabajador	Detectar problemas familiares, de salud, económicos o psicosociales que afecten el rendimiento o clima laboral del trabajador.
Gestión de beneficios sociales	Apoyar en el acceso y gestión de beneficios como salud, subsidios, CTS, seguros, pensiones, licencias, etc.
Apoyo psicosocial	Brindar orientación y contención emocional ante crisis personales, familiares o laborales.
Programas sociales internos	Diseñar e implementar programas de integración, mejora del clima laboral, prevención de violencia familiar, etc.
Intervención en conflictos laborales	Apoyar en la mediación de conflictos entre trabajadores y empleadores.
Seguimiento de casos sociales	Evaluar situaciones sociales complejas que involucren al trabajador o su familia (enfermedades, fallecimientos, accidentes, etc.).
Atención a la familia del trabajador	Apoyar en gestiones de asistencia escolar, salud, alimentación, etc., si la empresa lo permite.

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.

[6] https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/952379-mtpe-mas-de-31-mil-trabajadores-beneficiados-tras-solucion-de-conflictos-laborales-colectivos

1.2. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

a) NECESIDAD

El presente proyecto de ley busca aliviar la conflictividad siempre presente entre trabajadores y empleadores privados, evitando conflictos laborales innecesarios.

b) VIABILIDAD

Este proyecto de ley es viable puesto que no requiere recursos adicionales del Tesoro Público.

c) OPORTUNIDAD

El momento para la introducción de este proyecto de ley es oportuno, ya que actualmente hay preocupación y alarma en el sector de los trabajadores sociales, no solo porque han sido desplazados de sus labores, sino porque le preocupa las implicancias que pueda tener su ausencia en las áreas de relaciones laborales de las empresas privadas. Asimismo, también hay preocupación en los actuales legisladores, tal como se puede apreciar en el Proyecto de Ley N° 12513/2025-CR recientemente presentado y que aborda la misma temática que el presente proyecto de ley intenta regular.

II. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú.
   - Artículo 22, El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
2. Leyes nacionales.
   - Ley 14371
   - Decreto Supremo N° 009-65
   - Decreto Supremo N° 005-2025-TR

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

El presente proyecto de ley se encuentra plenamente alineado con el marco normativo del ordenamiento jurídico nacional, sin entrar en conflicto con ninguna disposición vigente. Este proyecto respeta los preceptos constitucionales, garantizando su coherencia con los fundamentos del orden constitucional del país.

IV. ANÁLISIS COSTO — BENEFICIO

La presente propuesta de ley no incurre en gastos para el presupuesto nacional ni representa una propuesta de gasto. Muy por el contrario favorecerá la distención de los conflictos sociales.

V. CONCORDANCIA RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de Ley, se enmarca dentro del Marco Jurídico y el lineamiento de las Políticas Sectoriales del País fijadas por el Acuerdo Nacional, y se vincula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, 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: 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.[7]

Asimismo, esta iniciativa legislativa está alineada con la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024-2025[8], promulgada con Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR, específicamente con el **Objetivo II.** . Equidad y Justicia Social: **Política de Estado 11:** Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, **Tema 32.** Búsqueda De La Igualdad y Reconocimiento en las Relaciones Laborales; **Política de Estado 14:** Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

[7] https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Politicas_de_Estado_2023.pdf
[8] https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf