

INFORME FINAL

(Documento de Trabajo)

MESA DE TRABAJO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 005-2025-TR

(RM N° 122-2025-TR)



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Secretaría Técnica



CNTPE
Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo

INFORME FINAL

MESA DE TRABAJO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 005-2025-TR

(RM N° 122-2025-TR)

Integrantes de la Mesa de Diálogo

- ***Por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo***

- Yolanda Bertha Erazo Flores, Viceministra de Trabajo y Presidenta de la Mesa de Diálogo
- Rocío Paola Aulestia Seguil, representante del Despacho Viceministerial de Trabajo
- Patricia Yolanda Manco Jara, representante del Gabinete de Asesores del Despacho Ministerial
- María Hanna Oscoco Gaspar, representante de la Dirección General de Trabajo
- Luigino Pilotto Carreño, representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
- Normas Cárdenas Farfán, representante de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
- María Eugenia Luyo Rodríguez, representante de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección de Trabajo
- Fabiola Rueda Injo, representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Cesar Augusto Fernández Mata, representante de la Oficina General de Asesoría Jurídica.
- Giancarlo Rivera Reyna, representante de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral.

- ***Por las instituciones vinculadas al Trabajo Social***

- a) Facultad de Trabajo Social de las universidades privadas
 - Raquel Cuentas Ramírez
 - Adriana Arriola Iglesias
 - Sara Yanina Medina Gordillo
- b) Facultad de Trabajo Social de las universidades públicas
 - Luz María Meneses Cariapaza
 - Carmen Rosa Flores Sánchez
- c) Asociación de Asistentes Sociales en Empresas - ASEM
 - Isabel Rocío Cáceres Contreras
 - Carmen Yolanda Armas Quispe
- d) Colegio de Trabajadores Sociales del Perú - CTSP
 - Betty Ynés Acosta Gutiérrez
 - Carmen Rosa Cayani Durand

- ***Por la Secretaría Técnica de la Mesa de Diálogo***

- Jorge Larrea De Rossi, Secretario Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE
- Renato Sarzo Tamayo, profesional de la Secretaría Técnica del CNTPE

Actores Sociales invitados a la Mesa de Diálogo

- Maritza Juana Cruz Maldonado, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales y/o Asistentes Sociales de ESSALUD (SINATS ESSALUD).
- Dayanira Roncal Díaz, en representación del colectivo Trabajadores Sociales Unidos (TSU)
- Miriam Irene Requis Quintanilla, en representación del TSU.
- Flor de María Guerra Samanamud, Decana de la región XIV Huacho (Lima Provincias) del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP).

Febrero 2025

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Metodología de trabajo	4
3. Análisis de los temas priorizados por los Trabajadores Sociales	6
4. El Trabajo Social como pieza angular del bienestar laboral en el sector público y privado	7
4.1 Configuración jurídica del Trabajo Social en el Perú.....	7
4.2 Caracterización sociolaboral del Trabajo Social.....	9
4.3 Acciones para la revalorización del Trabajo Social ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR.....	13
4.3.1 El Decreto Supremo N° 005-2025-TR no habilita el despido de los Trabajadores Sociales	13
4.3.2 Es necesaria la fiscalización laboral de la contratación temporal de los Trabajadores Sociales en el sector privado	14
4.3.3 Fortalecer el Trabajo Social desde el Reglamento de la Ley N° 30112	14
4.3.4 Sobre la restitución de la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales	16
5. Conclusiones.....	19
6. Recomendaciones.....	20
6.1 En materia de estabilidad en el empleo de los Trabajadores Sociales:	20
6.2 En materia de fortalecimiento del rol estratégico que cumplen los Trabajadores Sociales en la gestión del bienestar laboral:.....	20
7. Observaciones de las representantes de los Trabajadores Sociales al presente Informe Final	20
8. Anexos.	22

1. Introducción

Mediante la Resolución Ministerial N° 122-2025-TR, se creó el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo sobre la situación del trabajo social ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR”, en adelante ***Mesa de Diálogo en Trabajo Social***.

La Mesa de Diálogo en Trabajo Social es un espacio de diálogo bipartito, conformado, por una parte, por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), y de otra parte, por instituciones representativas del Trabajo Social en el Perú¹; cuyo objeto es proponer medidas y acciones concretas para abordar y articular los planteamientos de los representantes de los Trabajadores Sociales ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR.

En este contexto, cabe indicar que, de acuerdo al artículo 7 de la Resolución Ministerial N° 122-2025-TR, la Mesa de Diálogo en Trabajo Social tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar propuestas de medidas y acciones concretas que aborden los planteamientos de los representantes de los Trabajadores Sociales ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR.
- b) Otras que considere necesarias para el cumplimiento de su objeto.

La Presidencia de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social recayó en el Viceministerio de Trabajo, y su Secretaría Técnica estuvo a cargo de la Secretaría Técnica del CNTPE.

En cuanto a la vigencia de este espacio de diálogo, el artículo 11 de la citada resolución ministerial estableció un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles a partir de su instalación. La Mesa de Diálogo en Trabajo Social se instaló el 21 de agosto de 2025, culminando sus funciones con la aprobación del presente Informe Final, el cual sistematiza y analiza los temas abordados a lo largo de este proceso de diálogo, y en función de los cuales se han elaborado algunas conclusiones y recomendaciones para ser remitidas y evaluadas por el MTPE.

2. Metodología de trabajo

La metodología de trabajo empleada consistió en sesiones de trabajo periódicas, previa convocatoria de la Secretaría Técnica del CNTPE.

Asimismo, el proceso de diálogo se desarrolló en tres fases:

- a) Fase preliminar: consistente en una primera ronda de reuniones destinada a identificar las preocupaciones y temas de interés de las instituciones representativas del Trabajo Social. Durante esta fase, se priorizaron los temas identificados, con el objetivo de determinar aquellos que serán tratados en las siguientes sesiones.

¹ Los representantes del MTPE, SUNAFIL y de las instituciones representativas del Trabajo Social han sido detallados al inicio del presente informe.

- b) Fase de desarrollo: consistente en el abordaje de los temas priorizados y elaboración de propuestas, promoviendo un diálogo técnico y detallado entre las partes.
- c) Fase de consolidación: consistente en el perfeccionamiento de las propuestas elaboradas en la fase de desarrollo y la elaboración del Informe Final con las recomendaciones correspondientes.

Siendo ello así, en concordancia con la metodología aprobada y las fases establecidas, la Mesa de Diálogo en Trabajo Social ha celebrado un total de cinco (05) reuniones, según el detalle que se presenta a continuación:

Cuadro N° 1. Sesiones desarrolladas por la Mesa de Diálogo

Contenido de la reunión	Fecha de realización
Fase introductoria	
Reunión de Instalación de la Mesa de Diálogo	21.08.25
<u>Segunda reunión:</u> - Explicación de la metodología de trabajo. - Presentación de data sociolaboral correspondiente a los Trabajadores Sociales. - Exposición del perfil de competencias que orientan la formación universitaria de los Trabajadores Sociales.	01.09.25
<u>Tercera reunión:</u> - Presentación de información complementaria sobre la data sociolaboral correspondiente a los Trabajadores Sociales. - Exposición de la evolución normativa del Trabajo Social - Intervención de las representantes de los Trabajadores Sociales sobre la derogación del Decreto Supremo N° 009 de 1965. - Presentación de las representantes de los Trabajadores Sociales acerca de información de índole académica sobre la carrera profesional del Trabajo Social. - Identificación de los temas de atención prioritaria.	11.09.25

Contenido de la reunión	Fecha de realización
Fase de desarrollo	
<u>Cuarta reunión:</u> - Explicación del mensaje orientador enviado por SUNAFIL a los empleadores sobre que la derogación del Decreto Supremo N° 009 de 1965 no habilita a despedir a los Trabajadores Sociales. - Análisis del Decreto Ley N° 14371 y su Reglamento (Decreto Supremo 005 de 1963), en relación a la función de asistencia social en las empresas de más de 100 trabajadores. - Alcances generales del proyecto de reglamento de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social.	02.12.25
Fase de consolidación	
<u>Quinta reunión:</u> Presentación del proyecto de reglamento de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social y recepción de comentarios.	15.12.25

Fuente: ST-CNTPE. Elaboración propia

3. Análisis de los temas priorizados por los Trabajadores Sociales

De acuerdo con la información recopilada en la fase introductoria, se advierte que el principal tema de interés de las representantes de los Trabajadores Sociales consiste en la **revalorización del Trabajo Social** a través de medidas de naturaleza normativa que consisten en lo siguiente:

- a) La restitución del Decreto Supremo N° 009 de 1965, que establecía la obligación de contratar a un Trabajador Social en las empresas con más de 100 trabajadores.

Sobre el particular, las representantes de los Trabajadores Sociales consideran que la derogación de dicha norma desalentaría la contratación de Trabajadores Sociales y fomentaría el intrusismo profesional mediante la contratación de otras profesiones para la prestación del servicio de asistencia social en las empresas; afectando de esta manera las oportunidades de empleo de los Trabajadores Sociales y desconociéndose

la relevancia de sus labores especializadas que, según señalaron, son propias y exclusivas de su profesión.

- b) La actualización del marco normativo que rige el Trabajo Social tanto en el sector público como en el privado, incluyendo el diseño de un perfil de competencias que oriente la formación universitaria para el ejercicio de la profesión en las entidades y empresas, públicas y privadas.

Al respecto, las representantes de los Trabajadores Sociales advierten que hay necesidades en el mundo del trabajo y las relaciones laborales contemporáneas (por ejemplo, vinculadas a bienestar emocional, género o equidad) que vienen siendo atendidas por las Trabajadoras Sociales y requieren un marco normativo. Asimismo, de forma complementaria, consideran importante que se diseñe un perfil de competencias que oriente la formación universitaria para el ejercicio del Trabajo Social en las entidades y empresas, públicas y privadas, en aquellos nuevos ámbitos.

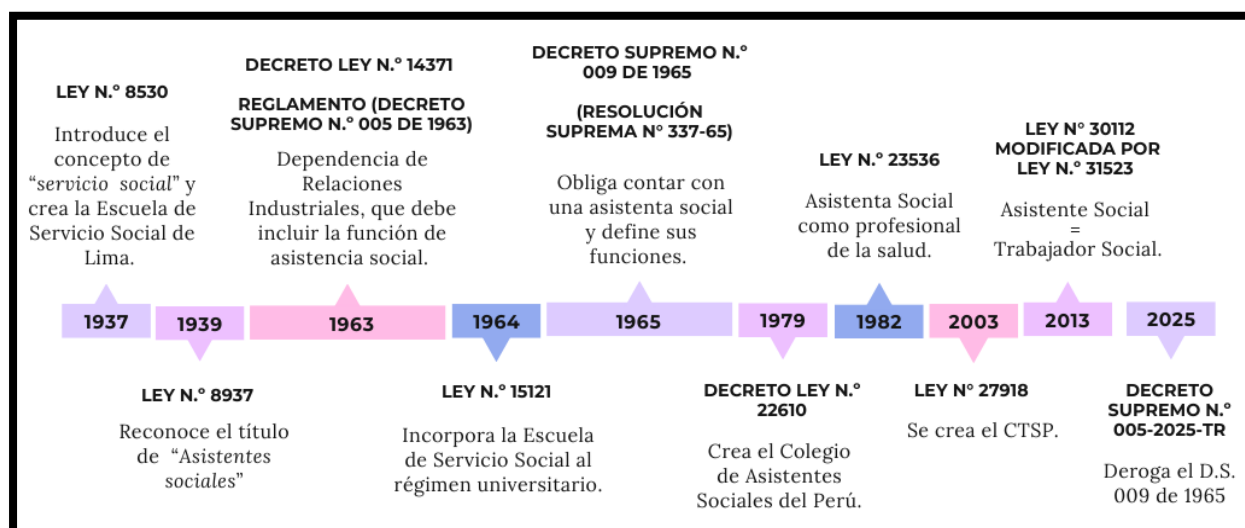
A continuación, procedemos a tratar la revalorización del Trabajo Social mediante el análisis conjunto de las dos materias antes señaladas.

4. El Trabajo Social como pieza angular del bienestar laboral en el sector público y privado

4.1 Configuración jurídica del Trabajo Social en el Perú

El Trabajo Social tiene raigambre histórica en las primeras normas profesionales dictadas a inicios del Siglo XX, con ocasión del auge de las profesiones liberales en el país. A partir de la década de 1930, el Trabajo Social ha tenido una evolución normativa que lo ha consolidado como una carrera profesional vinculada al bienestar laboral en el marco de las relaciones de trabajo. En el siguiente cuadro, resumimos esta evolución normativa:

Cuadro N° 2. Regulación del Trabajo Social en el Perú



Fuente: Elaboración de la ST CNTPE con base en la información del Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ).

Como se puede advertir, el desarrollo normativo del Trabajo Social en el Perú tiene como punto de partida la Ley N° 8530, publicada el 14 de mayo de 1937², mediante la cual se introdujo el concepto de *Servicio Social*, entendido como el conjunto de esfuerzos orientados al alivio de la miseria, la prevención de los flagelos sociales y la mejora del estándar de vida. Dicha norma dispuso, además, la creación de la Escuela de Servicio Social de Lima, institución encargada de la formación técnica de las denominadas “*Visitadoras Sociales*”.

En esta primera etapa, el Trabajo Social se configuró con un carácter esencialmente asistencialista, orientado a la atención de la pobreza, la miseria y los problemas de la comunidad. Su finalidad estaba estrechamente vinculada a la atención de necesidades inmediatas, sin un reconocimiento todavía como profesión universitaria³.

Dos años más tarde, mediante la Ley N° 8937, publicada el 9 de octubre de 1939, se dispuso que las egresadas de la Escuela de Servicio Social obtuvieran el título de “*Asistentes Sociales*”, consolidando de esta manera la denominación de la profesión y profesionalizando sus funciones. A partir de esta disposición, la asistencia social comenzó a ser reconocida como una especialidad técnica vinculada tanto a los programas de previsión social como a las acciones de bienestar en el ámbito laboral.

Posteriormente, durante las décadas de 1960 y 1970, la normativa laboral consolidó la incorporación de la asistencia social en el ámbito empresarial. En efecto, mediante el Decreto Ley N° 14371, publicado el 22 de enero de 1963, y su reglamento aprobado por Decreto N° 005 de 1963, normas vigentes hasta la actualidad, se dispuso que las empresas con más de 100 trabajadores debían contar con una dependencia adecuada que se encargue de las “relaciones industriales” para la atención de cuestiones laborales de manera permanente. El Decreto Supremo N° 005 de 1963 precisó que la dependencia de relaciones industriales debía asumir también la función de asistencia social como función básica que permita fomentar la armonía y la colaboración entre la empresa y los servidores por todos los medios adecuados.

Con ello, la asistencia social dejó de entenderse como una actividad de beneficencia para convertirse en un elemento mínimo y esencial de la gestión de personal y de la prevención de conflictos en los centros de trabajo. De este modo, la asistencia social se configuró como un medio de bienestar laboral y de apoyo a la gestión empresarial en materia de recursos humanos.

En esa línea, mediante el Decreto Supremo N° 009 de 1965⁴, se estableció la obligación de las empresas de la actividad privada con más de 100 trabajadores de contratar a una asistente social diplomada para la atención permanente de su personal. Cabe indicar que, conforme a la Resolución Suprema N° 337 de 1965, las funciones asignadas a las asistentes sociales en el ámbito laboral comprendían la atención de problemas personales y familiares de los trabajadores que afectaran su desempeño, la promoción de la participación de los trabajadores y sus familias en programas de bienestar y la prevención de situaciones que

² Derogada por la Ley N° 17046 publicada el 04 de julio de 1968.

³ Sin perjuicio de lo expuesto, cabe indicar que el artículo 8 de la citada Ley N° 8530 estableció que en los centros industriales con más de 300 trabajadores sería obligatoria la contratación de una Visitadora Social, precisando que dicha exigencia sólo podría hacerse efectiva una vez que la Escuela de Servicio Social expidiera los correspondientes títulos.

⁴ Derogado por el Decreto Supremo N° 005-2025-TR publicado el 14 de junio de 2025.

podrían afectar su estabilidad y calidad de vida, mediante la implementación de programas adecuados en el marco del servicio social de la empresa.

Posteriormente, a través de la Ley N° 15121, publicada el 17 de agosto de 1964, se incorporó la Escuela de Servicio Social al régimen universitario de la Nación, bajo la dependencia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, consolidando la formación académica y profesional de las egresadas con el título profesional de “Asistente Social”.

Asimismo, el Decreto Ley N° 22610⁵, de fecha 26 de julio de 1979, creó el Colegio de Asistentes Sociales del Perú, estableciendo la colegiación obligatoria como requisito para el ejercicio profesional.

Un hito trascendental se produjo con la Ley N° 23536, publicada el 25 de diciembre de 1982, que reconoció a la Asistente Social como profesional de la salud y le asignó funciones de apoyo dentro de los equipos multidisciplinarios, desarrolladas reglamentariamente mediante el Decreto Supremo N° 019-83-PCM. Con ello, la asistencia social consolidó su tránsito hacia un rol de apoyo y prevención, con especial énfasis en el ámbito de la salud pública.

Posteriormente, mediante la Ley N° 27918, publicada el 11 de enero de 2003, el gremio se reorganiza bajo la denominación de “Colegio de Trabajadores Sociales del Perú”, sustituyendo a los asistentes sociales. De manera complementaria, la Ley N° 30112⁶, publicada el 28 de noviembre de 2013, amplió el marco del ejercicio profesional del trabajador social, reconociendo su intervención en diversos campos: salud, bienestar laboral, infancia, violencia familiar, gerontología, mediación de conflictos, entre otros. Asimismo, la primera disposición complementaria final de dicha ley dispuso que toda referencia a *Asistente Social* comprendía al *Trabajador Social* y viceversa, lo cual se hizo extensivo a todas las normas vigentes sobre la materia.

Por último, la Resolución Ministerial N° 188-2025/MINSA, publicada el 21 de marzo de 2025, reconoció expresamente al Trabajador Social como profesional de la salud, encargado de intervenir en situaciones de vulnerabilidad y riesgo social, otorgándole autonomía relativa dentro del sector.

En síntesis, la evolución normativa del Trabajo Social en el Perú muestra un tránsito progresivo tanto conceptual como profesional. Primero, con la denominada “*Visitadora social*” que tenía un perfil asistencial orientado a la beneficencia y a la atención de la miseria y la pobreza; luego, la “*Asistente Social*”, con un perfil técnico-profesional, inicialmente vinculado a la comunidad y, posteriormente, integrado al ámbito empresarial y al sector salud, con un rol preventivo y de apoyo; y, finalmente el ahora denominado “*Trabajador Social*”, que ostenta un perfil de profesional universitario colegiado, con reconocimiento multidisciplinario y especialización en diversos campos de intervención social.

4.2 Caracterización sociolaboral del Trabajo Social

En las sesiones llevadas a cabo el 01.09.2025 y el 11.09.2025, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) presentó información que permite caracterizar el perfil sociolaboral de los Trabajadores Sociales en el país, considerando criterios como nivel de participación en el mercado laboral,

⁵ Derogado por la Ley N° 27918, publicada el 11 de enero de 2003.

⁶ Modificada por la Ley N° 31523, publicada el 23 de julio de 2022.

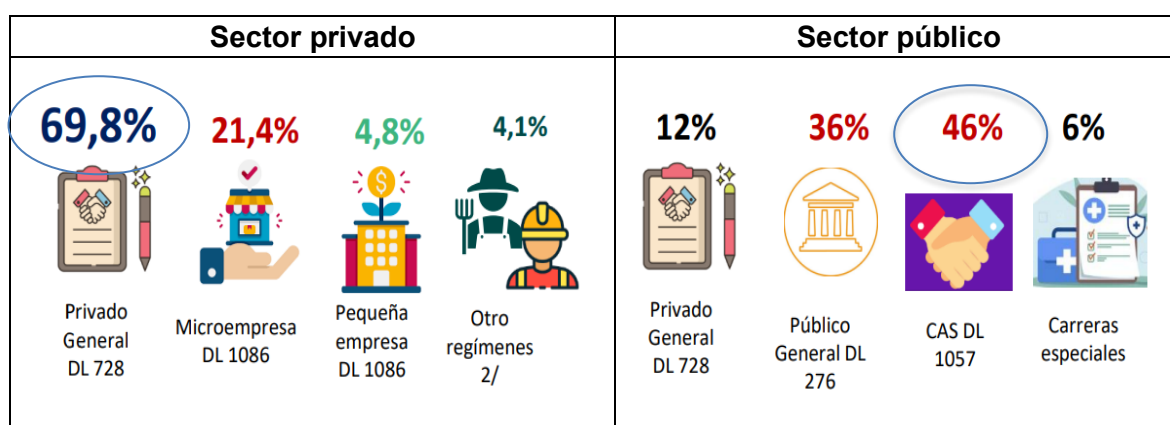
regímenes laborales aplicables, tamaño de empresas en las que laboran, sexo y edad, entre otros.

A continuación, se presenta una síntesis de los principales hallazgos encontrados al mes de mayo de 2025, sobre la base de la información presentada por DISEL y que figura como documento adjunto al presente informe:

i. Presencia en el mercado laboral formal

En el sector privado, se ha identificado un total de 9 640 Trabajadores Sociales; mientras que en el sector público se registra un total de 4 946. En el primero, los Trabajadores Sociales se encuentran sujetos principalmente al régimen laboral general de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728); asimismo, en el sector público, el régimen laboral predominante es el de Contratación Administrativa de Servicios – CAS (Decreto Legislativo N° 1057). Lo expuesto se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Cuadro N° 3. Trabajadores sociales según régimen laboral



Fuente: DISEL

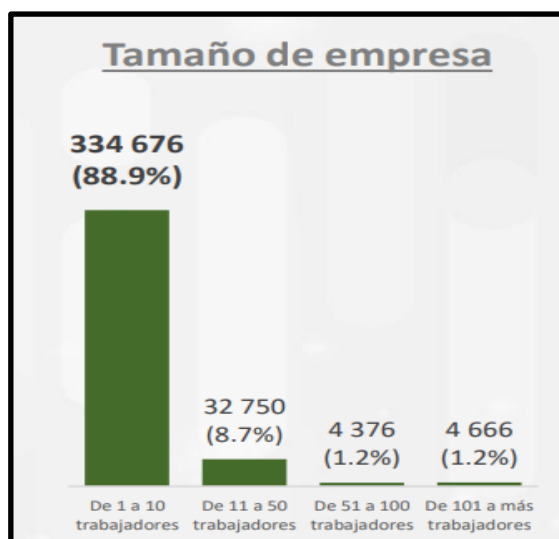
Si bien el total de Trabajadores Sociales que participan en el mercado laboral ascendería actualmente a 14 500 aproximadamente, es decir, alrededor del 0.35% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica, debe tenerse en cuenta que la importancia de su función no se mide en la cantidad de Trabajadores Sociales que involucra la profesión, sino en el impacto que dicha profesión tiene en las relaciones de trabajo. Así, no debe perderse de vista que, por cada Trabajador Social en una empresa, se reporta un colectivo de trabajadores beneficiarios del servicio de asistencia social que aquel brinda.

ii. Concentración por tamaño de empresa

El sector privado se caracteriza por una presencia predominante de microempresas⁷, de forma que 9 de cada 10 empresas del sector privado solo tienen hasta 10 trabajadores, tal como se advierte a continuación:

Cuadro N° 4. Total de empresas según tamaño

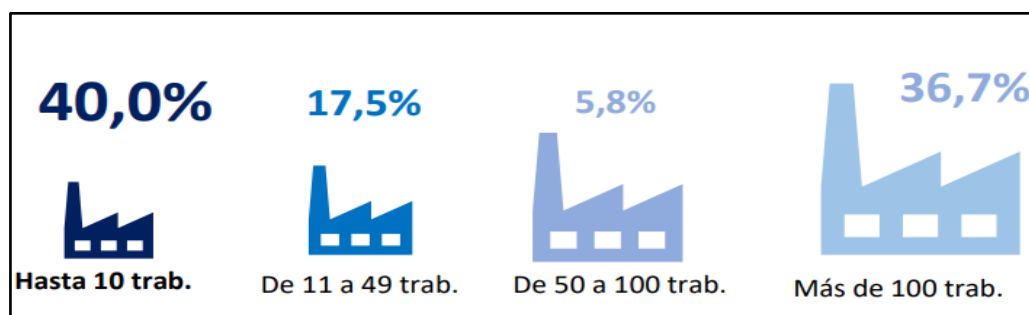
⁷ Para efectos del presente informe, el término *microempresa* hace referencia a unidades productivas de hasta 10 trabajadores, independientemente de su nivel de ventas.



Fuente: DISEL

Este contexto de atomización empresarial explica que, del total de 9 640 Trabajadores Sociales en el sector privado, la mayoría de estos se concentren en empresas con menos de 100 trabajadores (63%) y, en especial, microempresas (40%).

Cuadro N° 5. Trabajadores Sociales según tamaño de empresas

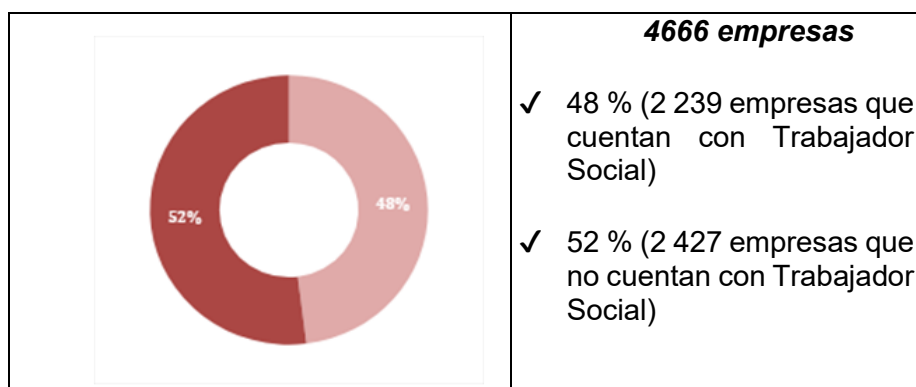


Fuente: DISEL

Asimismo, resulta importante poner de relieve el nivel de participación de los Trabajadores Sociales en las empresas de más de 100 trabajadores. Sobre el particular, podría pensarse que, dada la obligación de contratación de Trabajadores Sociales en empresas de más de 100 trabajadores, establecida por el Decreto Supremo N° 009 del año 1965, actualmente derogado, una gran mayoría de Trabajadores Sociales debiera concentrarse en estas grandes empresas; sin embargo, la información proporcionada por DISEL ha puesto en evidencia que solo la tercera parte de dicho colectivo labora en aquellas unidades económicas (37%).

En esa línea, cabe indicar además que, del total de empresas del sector privado con más de 100 trabajadores (4 666), la mayoría (52%) no contrata a un Trabajador Social, mientras que el resto (48%) sí lo hace, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Cuadro N° 6. Empresas con más de 100 trabajadores, según cuenten o no con al menos un Trabajador Social.



Fuente: DISEL

Como se puede advertir, durante la vigencia del Decreto Supremo N° 009 de 1965, han sido las empresas no obligadas a contratar Trabajadores Sociales, es decir, las microempresas y, en general, aquellas con 100 o menos trabajadores, las que han absorbido a la mayor parte de Trabajadores Sociales en el mercado formal privado; lo cual sugiere que la inserción laboral de estos profesionales no depende del establecimiento de una obligación de contratación con base en el tamaño del empleador. Similar situación ocurre en el sector público, en donde la presencia de 4 946 Trabajadores Sociales (34% del total de Trabajadores Sociales en la planilla electrónica) no se basa en una obligación legal de contratarlos, sino más bien en la necesidad de contar con el ejercicio de sus funciones de asistencia social.

iii. Estabilidad laboral

En el sector privado, el 66,4 % de los Trabajadores Sociales, labora bajo contrato a plazo fijo, mientras que sólo el 33,6%, tiene contrato a plazo indeterminado. Cabe indicar que dentro del primer grupo se ubican también aquellos Trabajadores Sociales con contrato de trabajo a tiempo parcial (*part time*), es decir, que laboran en promedio menos de 4 horas diarias.

En tal sentido, puede afirmarse que, de cada 10 Trabajadores Sociales en las empresas del sector privado, 6 de ellos no cuentan con estabilidad laboral, sujetándose en los hechos la continuidad de su relación de trabajo a la decisión del empleador de renovar el correspondiente contrato temporal. Inclusive, de acuerdo con el artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores *part time* carecen de protección contra el despido arbitrario.

vi. Perfil sociodemográfico

Como se mencionó anteriormente, en el sector privado, se ha identificado un total de 9 640 Trabajadores Sociales; mientras que en el sector público se registra un total de 4 946.

Considerando ambos sectores, puede afirmarse que el Trabajo Social se caracteriza por ser una labor feminizada. En efecto, tanto en el sector privado, como en el sector público, las mujeres constituyen una gran mayoría de Trabajadores Sociales: 70,8% en el sector privado y 83% en el sector público.

Igualmente, en el ejercicio de esta profesión, predomina la población adulta de 30 a 59 años: 53,5% en el sector privado y 63% en el sector público. En tal sentido, los Trabajadores Sociales menores de 29 años tienen una presencia

relativamente baja en el mercado laboral: 31,5% en el sector privado y 7% en el sector público.

Como se advierte, la profesión presenta una marcada feminización y tiene el reto de la renovación generacional para su sostenibilidad futura.

4.3 Acciones para la revalorización del Trabajo Social ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR

4.3.1 El Decreto Supremo N° 005-2025-TR no habilita el despido de los Trabajadores Sociales

Si bien el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, al derogar el Decreto Supremo N° 009 de 1965, ha suprimido la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales en las empresas con más de 100 trabajadores, cabe indicar que aquella norma no tiene por finalidad afectar la continuidad laboral de los citados profesionales.

En efecto, la derogación de la obligación de contratarlos no puede entenderse como una autorización para despedirlos, más aún cuando las causas para un despido, ya sea por razón de la conducta o la capacidad del trabajador, deben ser expresas y encontrarse recogidas en normas con rango de ley, lo que no sucede en el presente caso.

En tal sentido, con fecha 23.09.25, la SUNAFIL, en su rol de orientación, remitió vía casilla electrónica el siguiente mensaje orientador a las empresas con más de 100 trabajadores:

Cuadro N° 7. Mensaje orientador de SUNAFIL



PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DE LOS/LAS ASISTENTES SOCIALES

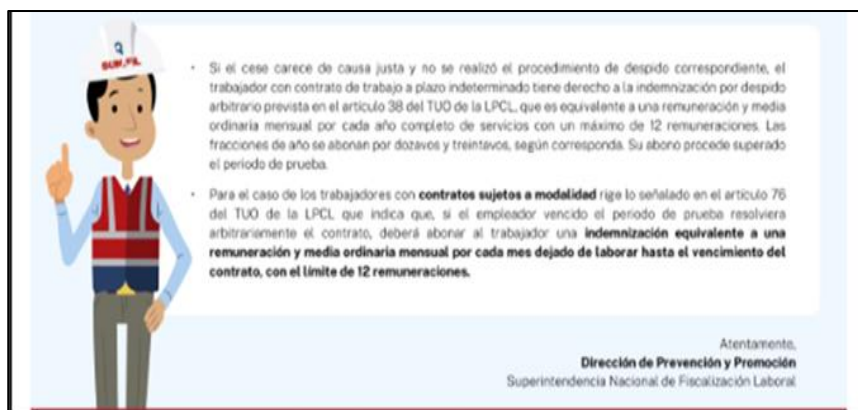
Estimado empleador:
Como es de su conocimiento, el **Decreto Supremo N.° 005-2025-TR** derogó el **Decreto Supremo N.° 009-65**, que obligaba a las empresas privadas con más de 100 trabajadores a contar con un(a) asistente social diplomado en el servicio de relaciones industriales.

Ante ello, ¿qué debes tener en cuenta?

- Que, si bien no existe la obligación legal de contratar un(a) asistente social diplomado como parte de tu estructura, el hecho de que se haya derogado esa obligación no justifica ni permite **medidas arbitrarias** como despido injustificado, reducción de derechos laborales, cambio de condiciones de trabajo sin causa legal, etc.
- La derogatoria únicamente elimina la obligación administrativa de contratar a un asistente social; sin embargo, **no afecta ni modifica los contratos de trabajo vigentes ni autoriza ceses sin causa justificada**.
- El empleador sigue sujeto a cumplir con la normativa laboral vigente: contratación, remuneraciones, CTS, gratificaciones, seguridad social en salud y pensiones, seguridad y salud en el trabajo, etc.

La protección frente al despido arbitrario

- El artículo 27 de la Constitución Política del Perú garantiza la protección frente al despido arbitrario.
- El artículo 16 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPL) señala cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo:
 - a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
 - b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
 - c. La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
 - d. El mutuo consentimiento entre trabajador y empleador;
 - e. La invalidez absoluta permanente;
 - f. La jubilación;
 - g. El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
 - h. La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.



En ese contexto, los miembros de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social recomiendan que SUNAFIL refuerce sus acciones de orientación en esta materia para reducir al mínimo el riesgo de una indebida interpretación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR.

4.3.2 Es necesaria la fiscalización laboral de la contratación temporal de los Trabajadores Sociales en el sector privado

Tal como se ha detallado en el presente informe, llama la atención que, en el sector privado, de cada 10 trabajadores sociales, 6 se encuentran vinculados mediante contratos temporales.

De acuerdo con el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de la LPCL), la regla es la contratación permanente y la excepción es la contratación temporal. Así, de acuerdo con la citada disposición, “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, mientras que la contratación temporal sólo puede celebrarse “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. A tal efecto, el TUO de la LPCL, a través de su artículo 53 y siguientes, regula una serie de contratos temporales a los que puede recurrir el empleador cuando exista una causa que lo justifique (principio de causalidad), la cual generalmente está asociada a una necesidad temporal o transitoria del empleador.

En ese contexto, si en la contratación laboral de los Trabajadores Sociales predomina la excepción (contratación temporal) y no la regla (contratación permanente), se advierte la necesidad de implementar medidas de fiscalización laboral que coadyuven a identificar la debida observancia de las normas legales que rigen la contratación de trabajadores. En especial, la revisión de la contratación temporal debería focalizarse en las empresas de más de 100 trabajadores, puesto que, conforme al Decreto Ley N° 14371 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005 de 1963, la Dependencia de Relaciones Industriales de tales empresas, en las que se presta la función de asistencia social, tiene carácter permanente⁸.

4.3.3 Fortalecer el Trabajo Social desde el Reglamento de la Ley N° 30112

⁸ De acuerdo con el artículo 1 del Decreto Ley N° 14371, “las empresas que tengan más de 100 trabajadores (...) deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales, en forma permanente”. Asimismo, conforme al artículo 3 del Reglamento del Decreto Ley N° 14371, aprobado por Decreto Supremo N° 005 de 1963, la asistencia social es una función básica que se presta en dicha dependencia.

Actualmente, el Trabajo Social se desempeña en un entorno normativo fragmentado que ha generado situaciones de desplazamiento y exclusión en diversos espacios laborales. Esta problemática se origina en la falta de definiciones precisas en la Ley N° 30112 respecto de los derechos, deberes y competencias del profesional en Trabajo Social, lo que ha producido vacíos interpretativos, desigualdades en el tratamiento profesional y restricciones que dificultan un ejercicio pleno de la profesión.

Al respecto, la reglamentación de la Ley N° 30112 resulta indispensable para reconocer la especificidad técnica del Trabajo Social, establecer estándares claros para su ejercicio profesional y garantizar que sus competencias sean debidamente valoradas en los ámbitos público y privado. Su aprobación permitirá fortalecer el posicionamiento institucional del Trabajador Social, consolidar su participación en equipos multidisciplinarios y respaldar su intervención en la formulación, implementación y evaluación de políticas, programas y servicios sociales. Con ello, no solo se visibiliza su aporte especializado, sino que también se promueven condiciones que favorezcan su desarrollo profesional y aseguren un aprovechamiento adecuado de sus capacidades en beneficio de la población.

El reglamento dotará de mayor claridad a las funciones, atribuciones y ámbitos de actuación del Trabajador Social, reconociendo a dicha profesión como una disciplina que aporta a la productividad, la prevención de riesgos psicosociales, la retención del talento, la intervención temprana en situaciones de vulnerabilidad y la mejora del clima laboral. Asimismo, cerrará brechas existentes y garantizará condiciones homogéneas para el ejercicio profesional, equiparándolas a las reconocidas para otros grupos ocupacionales. La norma incorporará además un marco de competencias estandarizado que elevará la calidad de las intervenciones y facilitará la adecuada formulación de perfiles en procesos de selección y promoción, ahí donde corresponda.

Sobre el particular, cabe indicar que, mediante la Resolución Ministerial N° 422-2023-TR, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial encargado de elaborar el proyecto de Reglamento de la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social. En su informe final⁹, dicho Grupo de Trabajo concluye que la propuesta reglamentaria debe incluir una definición sólida y debidamente fundamentada del rol estratégico que desempeña el Trabajador Social en la sociedad, a fin de garantizar una adecuada valorización de la profesión dentro del mercado laboral peruano.

En esa misma línea, en el citado informe se identifica como eje central la incorporación en el reglamento de los principios que orientan el ejercicio profesional, tales como la ética, el respeto de los derechos humanos, la transparencia, la justicia, la diversidad cultural y la colaboración institucional, entre otros. La explicitación de estos principios resulta esencial para reforzar la legitimidad técnica y social del Trabajo Social y consolidar su incidencia en los procesos de toma de decisiones vinculados a la gestión del bienestar laboral.

Asimismo, el informe destaca la necesidad de establecer con claridad los campos de intervención del Trabajo Social y establecer requisitos para el ejercicio profesional, lo cual contribuirá a elevar los estándares de formación, actualización y desempeño. Ello permitirá contar con profesionales mejor preparados para afrontar desafíos contemporáneos, como los riesgos psicosociales, la salud

⁹ Disponible mediante el siguiente enlace: <https://shorturl.at/mhFEc>

mental en el entorno laboral, la inclusión laboral y la intervención en contextos de alta complejidad social.

De otro lado, en lo que corresponde al sector público, el proceso de reglamentación permitirá definir lineamientos para fortalecer la unidad orgánica responsable del Trabajo Social y contribuir a la consolidación progresiva de la carrera pública en este campo, promoviendo la especialización, la planificación del talento y la continuidad institucional, contribuyendo de esta forma a una adecuada planificación y gestión del recurso humano conforme a la demanda real de servicios.

Cabe destacar que la elaboración del reglamento responde al mandato expreso contenido en la Ley N° 30112, lo que refuerza tanto su oportunidad como su obligatoriedad.

Por último, cabe señalar que, de conformidad con el Plan de Implementación del AIR Ex Ante y con lo previsto en el Reglamento de la Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2025-PCM, toda propuesta normativa del Sector Trabajo que establezca o modifique obligaciones o restricciones debe someterse al proceso de calidad regulatoria mediante un Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante. En tal sentido, el proyecto de Reglamento de la Ley N° 30112 deberá ser evaluado bajo dicho marco, salvo que la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria disponga su excepción, para lo cual deberá presentar la correspondiente sustentación.

En consecuencia, corresponde señalar que el fortalecimiento del Trabajo Social debe impulsarse a través del Reglamento de la Ley N° 30112, como instrumento idóneo para definir de manera integral el rol profesional en los ámbitos social y laboral. Este enfoque resulta más adecuado que la imposición de obligaciones de contratación¹⁰.

4.3.4 Sobre la restitución de la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales

Finalmente, conviene precisar que, restablecer la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales, prevista por el derogado Decreto Supremo N° 009 de 1965, no es jurídicamente viable por las razones que se explican a continuación:

- a) De conformidad con el numeral 33.2 del artículo 33 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1565, Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2025-PCM¹¹, sería

¹⁰ En ese contexto, luego de su presentación en la sesión de fecha 15 de diciembre de 2025, mediante correo de fecha 16 de diciembre de 2025, la ST-CNTPE, remitió por correo electrónico a las representantes de los Trabajadores Sociales el proyecto de reglamento de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social, para sus aportes y comentarios.

¹¹ "Artículo 33.- Ámbito de aplicación del AIR Ex Ante

33.1 Es obligatorio presentar un expediente AIR Ex Ante, para evaluación de la CMCR, a fin de obtener dictamen favorable que permita continuar con el trámite de aprobación del proyecto normativo.

33.2 Las entidades públicas tienen la obligación de aplicar un AIR Ex Ante como herramienta de análisis previo, cuando el proyecto normativo de carácter general establezca y/o modifique una obligación, condición, requisito, responsabilidad, prohibición, limitación y/o cualquier otra regla que imponga exigencia(s):

a) Que genere(n) o modifique(n) costos en su cumplimiento por parte de las personas; y/o,

b) Que limite(n) el ejercicio, otorgamiento y/o reconocimiento de derechos de las personas, restringiendo el desarrollo de actividades económicas y sociales que contribuyan al desarrollo integral, sostenible, y al bienestar social (...)."

obligatorio realizar el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) Ex Ante¹² a la propuesta de restitución mediante decreto supremo de la obligación de contratar trabajadores sociales, en tanto configura una propuesta de disposición normativa de carácter general que establece una obligación que genera costos (salario, prestaciones, etc.).

Realizar el proceso AIR Ex Ante, obligatorio en este caso, implicaría, entre otros: i) demostrar con evidencia que existe un problema público¹³; ii) identificar y evaluar varias alternativas de solución al problema público (regulatorias y no regulatorias), y demostrar con evidencia que la mejor alternativa para resolver el problema público es restituir la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales, para lo cual, se deberá cuantificar los costos que esta obligación generará a las empresas (carga económica y administrativa) y demostrar que los beneficios a la colectividad superan estos costos de manera clara.

En este contexto, se advierte que para la aprobación del Expediente AIR Ex Ante se tendría que superar en este caso la evidencia que llevó al INDECOPI a declarar la irrazonabilidad de “la exigencia de que las empresas comprendidas en el Decreto Ley 14371, con más de 100 (cien) trabajadores, cuenten con una asistente social en el servicio de relaciones industriales”, y que llevó a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), a través del Decreto Supremo N° 059-2025-PCM¹⁴, a ordenar la modificación y/o eliminación de dicha obligación; lo cual no estimamos técnicamente viable, considerando, además, que la evaluación y aprobación del Expediente AIR Ex Ante está a cargo de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria (CMCR), cuya Secretaría Técnica y miembro que la preside forman parte de la PCM¹⁵, que emitió justamente el Decreto Supremo N° 059-2025-PCM.

- b) En línea con lo anterior, se debe tener en cuenta que la obligación de contratar Trabajadores Sociales fue declarada como barrera burocrática por el INDECOPI, y el Decreto Supremo N° 059-2025-PCM estableció con efecto general la obligación de eliminar y/o modificar disposiciones que hayan sido declaradas por el INDECOPI como barrera burocrática. Así, emitir un decreto supremo que restituya dicha obligación contravendría el objeto del Decreto Supremo N° 059-2025-PCM y podría significar una discordancia en la gestión de las políticas públicas del propio Poder Ejecutivo¹⁶.

¹² Según el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1565, Ley General de Mejora de la Calidad Regulatoria, el AIR Ex Ante es el proceso que permite el análisis previo, sistemático e integral para identificar, evaluar y medir los probables resultados, beneficios y costos de distintas alternativas de solución (regulatorias y no regulatorias) de un problema público, considerando la identificación y el análisis de riesgos, con el fin de adoptar la mejor alternativa de intervención en base a evidencia. Si la alternativa es una es una regulación, su desarrollo debe ser coherente y consistente con el ordenamiento jurídico vigente, así como establecer los mecanismos para su cumplimiento y monitoreo permanente, además del desempeño de la regulación.

¹³ Problema público: situación negativa que afecta a un colectivo de la sociedad o a la sociedad en su conjunto y que está expresada como una brecha, por lo que es una situación que requiere ser mejorada o corregida. No es problema público: problema de gestión interna, ausencia de intervenciones públicas, el riesgo de ocurrencia de una circunstancia específica, etc.

¹⁴ Decreto Supremo N° 059-2025-PCM, Decreto Supremo que dispone que las entidades del Gobierno Nacional deroguen o modifiquen aquellas barreras burocráticas declaradas ilegales y/o carentes de razonabilidad.

¹⁵ Secretaría técnica: Subsecretaría de Simplificación y Análisis Regulatorio de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM; y, Presidente: Secretario de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM.

¹⁶ La emisión de un decreto supremo que reestablezca la obligación sería pasible de una demanda de acción popular, entre otros, por contravenir el Decreto Supremo N° 059-2025-PCM y el Decreto Legislativo

- c) Por otro lado, establecer para el empleador una obligación de contratar determinados trabajadores, como podría ser en este caso los Trabajadores Sociales, incide directamente en la libertad de empresa y la libre iniciativa privada, reconocidas en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política del Perú. Estas libertades comprenden la potestad de los empleadores para organizar su actividad económica, determinar su estructura interna, diseñar su esquema de costos, definir los perfiles profesionales requeridos para sus operaciones y administrar sus recursos humanos conforme a criterios propios de eficiencia y sostenibilidad. La imposición de contratar un profesional específico supone una restricción directa a dichas facultades empresariales, al introducir un deber adicional que modifica su autonomía organizativa y su estructura de costos.

Desde la perspectiva constitucional, cualquier medida que limite o module el ejercicio de derechos fundamentales de carácter económico debe cumplir con las exigencias del principio de reserva de ley. De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia constitucional peruana, la reserva de ley implica que toda restricción significativa a las libertades económicas, así como la creación de obligaciones sustantivas para los particulares, debe estar contenida en una ley formal, dada la naturaleza de las materias involucradas. Esto busca asegurar la adecuada regulación de contenido normativo garantizando así la seguridad jurídica de los destinatarios y prevenir que el Poder Ejecutivo, mediante reglamentos, desnaturalice el contenido de una norma e imponga obligaciones que no han sido previamente aprobadas por el legislador.

En ese marco, resulta evidente que un decreto supremo, como norma de menor jerarquía, cuya función se limita a reglamentar y aplicar la ley, no puede crear ni restablecer obligaciones autónomas para los agentes económicos. Restituir mediante decreto supremo la obligación de que las empresas con determinado número de trabajadores cuenten con un Trabajador Social excedería las competencias de la potestad reglamentaria, pues implicaría regular aspectos medulares de la actividad empresarial sin base legal. Dicha actuación sería incompatible con el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución, el cual establece la subordinación de los reglamentos a la ley y la prohibición de alterar o desnaturalizar su contenido.

Adicionalmente, la imposición obligatoria de contratación por vía reglamentaria de un profesional afecta no solo a los empleadores, sino también a la configuración del ejercicio profesional, pues introduce un criterio excluyente que incide en el acceso al mercado laboral y en la delimitación de roles profesionales. Este tipo de regulaciones también se sujeta a reserva de ley, dado que la Constitución exige que las condiciones del ejercicio de las profesiones se establezcan mediante ley (artículo 2, inciso 15), de modo que se garantice la transparencia, la no discriminación y el adecuado control democrático de tales disposiciones.

En consecuencia, reestablecer la obligación de contratación prevista por el derogado Decreto Supremo N° 009 de 1965 mediante otro decreto supremo configuraría un supuesto claro de inconstitucionalidad por la forma, al contravenir el principio de reserva de ley y vulnerar la jerarquía normativa. Asimismo, se desconocería que el Decreto Supremo N° 005-2025-TR derogó

N° 1256. Asimismo, un proyecto de ley que incida en lo mismo no estaría exento del control de constitucionalidad correspondiente.

expresamente la disposición anterior, lo que evidencia la necesidad de adecuar el marco normativo a las competencias que actualmente corresponden a los distintos niveles normativos del ordenamiento jurídico peruano.

Por ello, la práctica regulatoria evidencia que cualquier intento de reintroducir la obligación de contar con Trabajadores Sociales en empresas mediante norma reglamentaria carecería de validez jurídica y sería inconstitucional.

En consecuencia, solo una ley aprobada por el Congreso de la República podría establecer legítimamente un mandato de esta naturaleza, respetando así los principios constitucionales de legalidad, reserva de ley, jerarquía normativa, seguridad jurídica y libertad de empresa.

- d) Finalmente, la información proporcionada por DISEL refleja que han sido las empresas no obligadas a contratar Trabajadores Sociales, es decir, las microempresas y, en general, aquellas con 100 o menos trabajadores, las que han absorbido a la mayor parte de Trabajadores Sociales en el mercado formal privado, lo cual evidenciaría que para promover la inserción laboral y la continuidad en el empleo de estos profesionales se requiere, más que una obligación de contratación, un marco normativo que desarrolle, de manera clara e integral, la función que cumple el Trabajo Social en las relaciones de trabajo.

5. Conclusiones

- 5.1 La Mesa de Diálogo en Trabajo Social fue creada mediante la Resolución Ministerial N° 122-2025-TR, con la finalidad de abordar y articular los planteamientos de los representantes de los Trabajadores Sociales ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo N° 009 de 1965.
- 5.2 Los principales planteamientos de los representantes de los Trabajadores Sociales se fundamentan en la revalorización del Trabajo Social como profesión, y consisten en lo siguiente: i) la restitución del Decreto Supremo N° 009 de 1965; y ii) la actualización del marco normativo que rige el Trabajo Social tanto en el sector público como en el privado, incluyendo el diseño de un perfil de competencias que oriente la formación universitaria para el ejercicio de la profesión en las entidades y empresas, públicas y privadas.
- 5.3 Entre los meses de agosto y diciembre de 2025, la Mesa de Diálogo en Trabajo Social sesionó en cinco (5) oportunidades. Durante el desarrollo de estas sesiones, se analizó la evolución histórica y normativa del Trabajo Social como disciplina profesional; se detallaron las principales características sociolaborales de los Trabajadores Sociales; y se evaluaron posibles alternativas para la revalorización del Trabajo Social ante la implementación del Decreto Supremo N° 005-2025-TR.
- 5.4 Entre las alternativas posibles para la revalorización del Trabajo Social se encuentra el énfasis en el fortalecimiento de dicha profesión que se propondría mediante la reglamentación de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social. En efecto, dicha reglamentación contribuirá a definir de manera precisa los derechos, deberes y competencias del profesional en Trabajo Social, de forma que sus competencias sean debidamente valoradas en los ámbitos público y privado. De forma

complementaria, se estima también necesaria la actuación de SUNAFIL, con la finalidad de orientar y fiscalizar para el adecuado cumplimiento de las normas laborales que asisten a los Trabajadores Sociales.

- 5.5 En esa línea, durante el proceso de diálogo, se tuvo la oportunidad de analizar el Decreto Ley N° 14371 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005 de 1963, normas que se encuentran vigentes hasta la actualidad, y a través de las cuales se puede apreciar que la asistencia social es una función esencial en las dependencias de relaciones industriales que puedan establecerse en las empresas, cuando corresponda.
- 5.6 Finalmente, por las razones de índole constitucional y legal expuestas en el numeral 4.3.4 del presente informe, no es jurídicamente viable restituir la obligación de contratación de los Trabajadores Sociales prevista en el derogado Decreto Supremo N° 009 de 1965.

6. Recomendaciones

A la luz de lo expuesto en el presente Informe Final, los miembros de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social recomiendan adoptar las siguientes medidas:

6.1 En materia de estabilidad en el empleo de los Trabajadores Sociales:

- a) Que SUNAFIL desarrolle acciones de orientación con la finalidad de informar que la derogación del Decreto Supremo N° 009-65-TR y, por tanto, la eliminación de la obligación de contratación de Trabajadores Sociales en empresas de más de 100 trabajadores, no configura de ningún modo una causa justa de despido.
- b) Que SUNAFIL refuerce la fiscalización laboral de los contratos temporales de los Trabajadores Sociales, especialmente en empresas de más de 100 trabajadores, verificando que la contratación a plazo fijo responda efectivamente a las causas excepcionales previstas en el TUO de la LPCL.

6.2 En materia de fortalecimiento del rol estratégico que cumplen los Trabajadores Sociales en la gestión del bienestar laboral:

- a) Que se priorice la elaboración del Reglamento de la Ley N° 30112, instrumento que permitirá no solo ordenar y precisar el alcance de la función profesional del Trabajador Social, sino también fortalecer su visibilidad, su reconocimiento institucional y su articulación dentro de las políticas de gestión humana del sector público y privado.

7. Observaciones de las representantes de los Trabajadores Sociales al presente Informe Final

Mediante correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2025, la Secretaría Técnica del CNTPE, en su condición de Secretaría Técnica de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social, envió a las representantes de los Trabajadores Sociales el proyecto de Informe Final de este espacio de diálogo, para su revisión y aportes correspondientes hasta el día 24 de diciembre de 2025.

En ese contexto, el CTSP y ASEM presentaron sus observaciones al Informe Final, conforme al siguiente detalle¹⁷:

Organización	Síntesis de la observación presentada
Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP) Oficio N° 287 – CDN – CTSP - 2025	La mesa de diálogo se ha desnaturalizado por las siguientes razones: i) en el informe la denominan como “mesa de diálogo” y no como “mesa de trabajo”; ii) en la segunda sesión se invitó a terceros ajenos al objeto de la mesa (enfermeras / obstetras del MINSA); iii) el Reglamento de la Ley N° 30112 que se presentó en la mesa de trabajo se elaboró de forma unilateral; iv) no predominó el consenso en las decisiones adoptadas. Solicitan que en el Informe Final se reconsidere: i) la restitución del Decreto Supremo N° 009 de 1965 o la emisión de un nuevo Decreto Supremo que restituya la obligatoriedad de la contratación; ii) modernización y armonización normativa; iii) implementación (derogación) del Decreto Supremo N° 005-2025-TR. En conclusión, no están de acuerdo con la forma en que se ha conducido y concluido la mesa de diálogo.
Asociación de Asistentes Sociales en Empresas (ASEM)	Si no es jurídicamente posible que se emita una norma reglamentaria que restituya la obligación de contratación, como se explica en el Informe Final, entonces solicitan al MTPE brindar alternativas de solución, entre ellas, que se incorpore tal obligación en la Ley N° 30112; dado que la derogación del Decreto Supremo N° 009 de 1965 tiene por consecuencia la reducción de la demanda empresarial de profesionales del Trabajo Social y genera un grave riesgo de intrusismo profesional. El Informe Final no contiene propuestas de solución concretas frente a estas dos consecuencias, manteniendo a las trabajadoras sociales en una situación de vulnerabilidad laboral y social.

Cabe indicar que las demás representantes de los Trabajadores Sociales no han expresado comentarios u observaciones al Informe Final.

Por último, mediante correo electrónico de fecha 15 de enero de 2026, la Secretaría Técnica del CNTPE, en su condición de Secretaría Técnica de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social, solicitó a las representantes de los Trabajadores Sociales que pudieran confirmar, hasta el 20 de enero de 2026, su voluntad de aprobar el presente documento. Al respecto, sólo se ha obtenido la respuesta del CTSP, quien mediante el Oficio N° 007-CDN/CTSP-2026 comunica su negativa a

¹⁷ El texto completo de las citadas observaciones se encuentra en el Anexo 6 del presente Informe.

aprobar este Informe Final por razones similares a las expresadas en el Oficio N° 287 – CDN – CTSP – 2025.

8. Anexos.

Disponibles en el siguiente enlace: <https://tinyurl.com/3ddyvanm>

- Anexo 1. Información de DISEL sobre la caracterización sociolaboral de los Trabajadores Sociales.
- Anexo 2. Información de DISEL sobre nivel de contratación de Trabajadores Sociales en empresas de más de 100 trabajadores durante la vigencia del Decreto Supremo N° 009 de 1965.
- Anexo 3. Resúmenes ejecutivos y presentaciones realizadas en las sesiones de trabajo.
- Anexo 4. Correo de la Secretaría Técnica del CNTPE de fecha 16.12.25, por el cual se remite a las representantes de los Trabajadores Sociales el proyecto de reglamento de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social.
- Anexo 5. Correo de la Secretaría Técnica del CNTPE de fecha 18.12.25, por el cual se remite a las representantes de los Trabajadores Sociales el proyecto de Informe Final de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social.
- Anexo 6. Observaciones del CTSP (Oficio N° 287 – CDN – CTSP – 2025) y ASEM al Informe Final.
- Anexo 7. Correo de la Secretaría Técnica del CNTPE de fecha 15.01.26, por el cual se remite a las representantes de los Trabajadores Sociales la versión final del Informe de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social.
- Anexo 8. Oficio N° 007-CDN/CTSP-2026, por el cual el CTSP comunica su negativa a aprobar el Informe Final de la Mesa de Diálogo en Trabajo Social.