

**PREDICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 11681/2024-CR Y OTROS
LEY QUE FORTALECE EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN
EMPRESAS PRIVADAS CON MÁS DE CIENTO TRABAJADORES**

El Proyecto de Ley N°11681/2024-CR propone establecer la obligación de incorporar a un profesional en trabajo social en las empresas privadas que cuenten con cien o más trabajadores, en el marco de las dependencias de relaciones industriales. La iniciativa dispone que dicho profesional estará a cargo de funciones vinculadas al bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores, así como de otras labores propias de su especialidad, conforme a la normativa vigente. Asimismo, el proyecto establece que el incumplimiento de esta obligación constituirá una falta grave en materia de relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la propuesta plantea la incorporación obligatoria de profesionales en trabajo social, pero ello no implica necesariamente que la imposición de una exigencia legal uniforme sea el mecanismo más adecuado para alcanzar dichos objetivos. Más aún, la experiencia regulatoria reciente evidencia que este tipo de medidas puede resultar desproporcionado.

En primer lugar, la imposición de contratar a un profesional con un título específico desconoce la diversidad de modelos organizativos y las distintas formas en que las empresas gestionan el bienestar laboral. La evidencia muestra que, en un entorno más flexible, las organizaciones pueden integrar estas funciones a través de distintos perfiles profesionales o incluso mediante equipos interdisciplinarios, en función de sus necesidades, cultura interna y estrategia. En esa línea, restringir el ejercicio de estas funciones a una única profesión no solo resulta desalineado con las tendencias actuales de gestión del talento, sino que también limita la posibilidad de incorporar enfoques complementarios desde disciplinas como la psicología organizacional, la gestión de recursos humanos u otras especialidades afines.

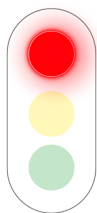
En segundo lugar, la obligación normativa no garantiza, por sí misma, una mejora efectiva en el bienestar de los trabajadores. La función de acompañamiento, orientación y prevención de conflictos laborales —históricamente asociada al trabajo social— sigue siendo necesaria, pero su efectividad depende de la calidad de su implementación y no de la existencia de un mandato legal formal. De hecho, muchas empresas ya han incorporado mecanismos de apoyo emocional, intervención psicosocial y gestión del clima laboral como parte de una estrategia integral de recursos humanos, entendiendo que el bienestar del trabajador constituye una inversión que impacta en la productividad, la reducción del ausentismo y la sostenibilidad de las relaciones laborales.

En tercer lugar, el INDECOPI declaró esta exigencia como una barrera burocrática ilegal y carente de razonabilidad, al considerar que imponía una carga a las empresas sin tomar en cuenta la evolución de las relaciones laborales ni la heterogeneidad del tejido empresarial. Como consecuencia de ello, el Poder Ejecutivo derogó el Decreto Supremo N.° 009-65, que establecía la obligatoriedad de contar con una trabajadora o trabajador social diplomado, y eliminó su tipificación como infracción en el marco de la inspección del trabajo. En ese sentido, corresponde evaluar si la reintroducción de esta medida supera los cuestionamientos ya identificados o si, por el contrario, reproduce las mismas deficiencias regulatorias.

Asimismo, desde un enfoque de calidad regulatoria, la eliminación de esta obligación respondió a la necesidad de evitar cargas innecesarias y promover esquemas de gestión más modernos y adaptables. En ese marco, reintroducir una exigencia de este tipo podría implicar un retroceso hacia modelos más rígidos y prescriptivos, alejados de un enfoque regulatorio que priorice resultados sobre medios. Ello resulta especialmente relevante en contextos donde el rol del Estado regulador debe orientarse no solo a imponer obligaciones, sino a evaluar su efectividad y promover condiciones que incentiven buenas prácticas empresariales.

Finalmente, el proyecto impone la obligación de una contratación adicional a la empresa sin atender a sus costos o necesidades, en tanto dispone que ésta debe hacerse sin eliminar ninguna otra posición existente.

En este contexto, el desafío no radica en reinstaurar una obligación formal de contratación, sino en asegurar que la función de bienestar laboral —independientemente del perfil profesional que la ejerza— se mantenga, se fortalezca y responda a las necesidades reales de los trabajadores. Apostar por la flexibilidad no supone desvalorizar el trabajo social, sino reconocer que el cumplimiento de estos objetivos puede lograrse a través de distintos enfoques, siempre que se garantice la idoneidad, la competencia y el compromiso de quienes asumen dichas funciones.



Reintroduce una exigencia previamente eliminada por su falta de razonabilidad, generando un retroceso regulatorio al imponer un modelo rígido de gestión del bienestar laboral. Asimismo, limita la autonomía empresarial y no garantiza mejoras efectivas en la calidad de vida de los trabajadores.