

NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Actualidad, normativa y
pronunciamientos de interés



■ Octubre, 2025



NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Este Newsletter resume las principales novedades jurídicas publicadas en julio, agosto y septiembre de 2025. El documento se divide en las siguientes secciones:

- Actualidad legislativa
- Pronunciamientos relevantes
- Proyectos normativos



I. Actualidad legislativa

1.1 Ley No. 32413: Se reconoce la billetera digital como un medio de pago válido para el pago de haberes y otras obligaciones laborales

El 12 de julio de 2025 se publicó la Ley No. 32413, mediante la cual se reconoce la billetera digital como un medio de pago válido para el pago de haberes y otras obligaciones laborales bajo las siguientes condiciones:

- Se requiere acuerdo previo entre empleador y trabajador, y que este último considere que la modalidad le resulta más conveniente.
- Se aplican los mismos principios, derechos y obligaciones que rigen para el pago de haberes y obligaciones laborales mediante cuentas bancarias tradicionales.
- Se mantiene la inembargabilidad y la garantía de las remuneraciones como obligación alimentaria.
- La billetera digital debe estar vinculada a cuentas de ahorro o cuentas de dinero electrónico.
- Si la billetera digital está asociada a cuentas de dinero electrónico, estas deben ser gestionadas por empresas sujetas a supervisión. Los instrumentos de pago permitidos son: (a) cuentas de ahorro de entidades del sistema financiero y (b) cuentas de dinero electrónico.
- La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP establecerá el nuevo límite operativo para billeteras digitales que operen con dinero electrónico en este contexto.

El Ministerio de Economía y Finanzas tiene plazo hasta el 11 de octubre para aprobar el reglamento de la presente ley

1.2 Ley No. 32421: Nuevo marco normativo para la obtención de la nacionalidad peruana

El 15 de agosto de 2025 se publicó la Ley No. 32421, mediante la cual se modifican las reglas para la obtención de la nacionalidad peruana conforme a lo siguiente:

- Para la nacionalidad por nacimiento, se incluyen a los hijos adoptados por peruanos de nacimiento y se elimina el límite de tres generaciones para los descendientes de peruanos de nacimiento.
- Se regulan cinco modalidades para la nacionalización por voluntad: Naturalización, Opción, Doble Nacionalidad, Distinción Meritoria y Deportista Calificado.
- Para solicitar la nacionalidad por Naturalización, el requisito de residencia se incrementa a 5 años, se establece como requisito tener ingresos anuales superiores a 10 UITs y cumplir con requisitos generales como conocimiento del idioma, la Constitución Política, historia, entre otros.
- Para aplicar a la nacionalidad por Opción, los años de matrimonio con peruano(a) se incrementan a 4 años.
- Los procedimientos para la obtención de la nacionalidad tendrán un plazo de hasta 18 meses, prorrogables por 6 meses adicionales.

La referida ley entrará en vigor al día siguiente de la publicación de su reglamento por parte del Ejecutivo, bajo un plazo máximo de 180 días hábiles.



1.3 Ley No. 32431: Se establece como nueva causal el despido nulo el despido por diagnóstico de cáncer, tratamiento o efectos derivados

El 4 de setiembre de 2025 se publicó la Ley No. 32431 mediante la cual se incorpora una nueva causal de nulidad de despido: El despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer del trabajador, el tratamiento y otros efectos derivados. La nulidad de despido aplica, inclusive, a los trabajadores a tiempo parcial, los que se encuentren dentro del periodo de prueba y los trabajadores de confianza.

Por último, se establece que, si el trabajador con diagnóstico de cáncer no pudiese desempeñar sus labores por el deterioro físico o cognitivo, el empleador debe readaptar su puesto de trabajo a su condición de salud sin reducir su remuneración.

1.4 Decreto Supremo No. 189-2025-EF: Se publica el Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano

El 5 de setiembre de 2025, mediante Decreto Supremo No. 189-2025-EF, se aprobó el Reglamento de la Ley No. 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano.

El Reglamento desarrolla, entre otros, los supuestos de afiliación obligatoria y las tasas de aportes obligatorios, así como los límites aplicables al nuevo Aporte por Consumo.

Para obtener mayor información, consulte nuestra alerta reciente. [Ver más.](#)

1.5 Decreto Supremo No. 115-2025-PCM: Se publica el Reglamento de la Ley de Inteligencia Artificial

El 9 de setiembre, mediante Decreto Supremo No. 115-2025-PCM, se publicó el Reglamento de la Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país.

La norma, que entrará en vigor el 22 de enero de 2026, establece obligaciones para aquellos que desarrollen, implementen o hagan uso de herramientas con inteligencia artificial, según el nivel de riesgo al que corresponda la actividad. Los sistemas que determinan procesos de selección, evaluación, contratación o cese de trabajadores o postulantes se consideran de riesgo alto.

Para obtener mayor información, consulte nuestra alerta reciente. [Ver más.](#)

1.6 Ley N° 32445: Se autoriza el retiro de los fondos de AFP y se modifica la ley de modernización del sistema previsional

El 20 de setiembre de 2025, se publicó la Ley No. 32445, mediante la cual se autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al sistema privado de pensiones hasta por el monto de 4 UIT.

A su vez, se eliminó la obligatoriedad de los aportes de los trabajadores independientes al sistema previsional y la limitación del retiro de hasta el 95.5% de los fondos previsionales para mayores de 40 años. Ambas medidas habían sido recientemente aplicadas mediante la Ley No. 32123 y su Reglamento.

Para obtener mayor información, consulte nuestra alerta reciente. [Ver más.](#)

II. Pronunciamentos relevantes

2.1 El Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil ha emitido seis precedentes de observancia obligatoria conforme al siguiente detalle:

| No. de Resolución | Materia | Criterios |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Resolución de Sala Plena 4-2025-SUNAFIL/TFL | Determinación de vínculo laboral para exigir obligaciones | <ul style="list-style-type: none"> Determinación previa del vínculo laboral: Antes de requerir pago de beneficios mediante medida inspectiva, el inspector debe acreditar la desnaturalización de la relación civil identificando prestación personal, remuneración y subordinación. Análisis previo y fundamentado: Debe realizarse un examen sustantivo de la verdadera naturaleza jurídica de la relación (Ej. locación de servicios encubierta). |
| Resolución de Sala Plena 5-2025-SUNAFIL/TFL | Razonabilidad en requerimientos de información | <ul style="list-style-type: none"> Entrega tardía no es automáticamente sancionable: La demora solo se sanciona si afecta la labor inspectiva. Criterios para no punibilidad: (i) Justificación oportuna de la demora (primera fiscalización, volumen, hechos externos), (ii) entrega total de la información, (iii) cumplimiento de la finalidad de colaboración permitiendo revisar y continuar la fiscalización, (iv) inexistencia de incumplimiento sustantivo. |
| Resolución de Sala Plena 6-2025-SUNAFIL/TFL | Nexo causal en accidentes de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Omissiones documentales no bastan por sí solas: La falta de documentos de SST no implica automáticamente responsabilidad por el accidente. Exigencia de nexo causal directo: Debe demostrarse relación causal entre la omisión y el daño. Conexión funcional: El inspector debe verificar si el documento o medida omitida se vincula con las labores del trabajador y si su ausencia disminuyó la prevención/advertencia/control del peligro. |
| Resolución de Sala Plena 7-2025-SUNAFIL/TFL | Vigilancia de la salud integral y salud mental | <ul style="list-style-type: none"> Alcance integral del deber de vigilancia: No se limita a exámenes médicos formales; incluye garantizar condiciones laborales acordes a la salud física y mental. Medidas previas a la reincorporación: En casos de eventos traumáticos o tratamiento psiquiátrico, se requieren evaluaciones especializadas, ajustes temporales de tareas y acciones preventivas. Infracción directa por omisión: No adoptar estas medidas vulnera la normativa de SST. |
| Resolución de Sala Plena 8-2025-SUNAFIL/TFL | Vacaciones, acumulación, CSST, antisindical y accidentes | <ul style="list-style-type: none"> Vacaciones: Falta de pago íntegro y oportuno de vacaciones trunca al cese constituye una infracción grave; no otorgar el descanso vacacional constituye una infracción muy grave. Acumulación de procedimientos: Se acumulan denuncias con identidad de hechos, interés jurídico y proximidad temporal; si no hay plena identidad, se evalúa si tienen un origen común y un interés jurídico homogéneo. Actos de hostilidad en el CSST: Se configura si se afecta el ejercicio de funciones del comité; puede desestimarse si el empleador acredita haber otorgado recursos suficientes e independencia funcional. Conductas antisindicales: Para determinar su configuración se requiere de elementos objetivos y un análisis integral del impacto en los derechos colectivos. Ruptura del nexo causal: Opera por hechos externos, imprevisibles o atribuibles exclusivamente al trabajador; se evalúa la diligencia del empleador y la conducta del trabajador. |
| Resolución de Sala Plena 9-2025-SUNAFIL/TFL | Principios de tipicidad y legalidad en inspecciones | <ul style="list-style-type: none"> Sanción solo por conductas tipificadas: Las medidas deben sustentarse en infracciones expresamente previstas. Impacto tipificado: El otorgamiento indebido de beneficios solo es sancionable si genera un efecto expresamente tipificado (p. ej., discriminación, hostilidad, práctica antisindical). Prohibición de interpretación extensiva o analógica: Rige incluso en la etapa inspectiva. Precisión en la imputación: La medida debe identificar la conducta infractora, hechos concretos y deber incumplido, vinculándolos al tipo infractor aplicable. |



III. Proyectos normativos

3.1 Resumen de los principales proyectos de Ley presentados entre julio y setiembre

| No. de proyecto de Ley | Fecha de presentación | Detalle | Estado |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 10133/2024-CR, 10177/2024-CR, 10424/2024-DP Y 12092/2025 | 26 de septiembre de 2025 | Se propone que solo los feriados de Año Nuevo (1 de enero), Jueves y Viernes Santo (variables), Día del Trabajo (1 de mayo), San Pedro y San Pablo (29 de junio), Fiestas Patrias (28 y 29 de julio), Santa Rosa de Lima (30 de agosto), Combate de Angamos (8 de octubre), Inmaculada Concepción (8 de diciembre), Batalla de Ayacucho (9 de diciembre) y Navidad (25 de diciembre) se celebren en la fecha respectiva. El descanso correspondiente al resto de feriados se hará efectivo el lunes inmediato posterior a la fecha. | Pendiente su inclusión en la agenda del Pleno del Congreso |
| 12133/2025-CR | 15 de agosto de 2025 | Se propone incluir como asegurados al Seguro Social de Salud a los hijos entre los 18 y 28 años que se estén cursando estudios y los padres mayores de 65 años. | En la Comisión de Trabajo y Seguridad Social |
| 11979/2025-CR 11902/2024-CR 11890/2024-CR 11847/2024-CR | Julio de 2025 | Mediante estos cuatro proyectos de ley se propone restituir la obligación de contar con profesional del Trabajo Social a las empresas con más de cien trabajadores. Dicha obligación se eliminó mediante la derogación del D. S. No. 009-65 el pasado 14 de junio de 2025. | En la Comisión de Trabajo y Seguridad Social |

3.2 Resolución Ministerial No. 151-2025-TR: Se publica proyecto de Reglamento para la obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero

EL 30 de setiembre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo publicó la Resolución Ministerial No. 151-2025-TR, mediante el cual se dictan las normas reglamentarias sobre la obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero establecida en el artículo 20° del Decreto Legislativo No. 1499.

El proyecto plantea la obligación a los empleadores de solicitar a los nuevos trabajadores dentro, de los 10 primeros días de iniciado el vínculo laboral, comunicar la entidad del sistema financiero, número de cuenta registrada a su nombre y Código de Cuenta Interbancario para el pago de sus remuneraciones y beneficios sociales,.

De igual manera, el empleador deberá solicitar dicha comunicación a los trabajadores con vínculo laboral vigente cuyas remuneraciones no se abonen a través del sistema financiero, dentro de los 10 días hábiles del mes siguiente de la entrada en vigencia del reglamento.

Vencido dicho plazo y ante la ausencia de respuesta por parte del trabajador, el empleador deberá abrir una cuenta a nombre del trabajador en cualquier entidad del sistema financiero que cuente con canales de atención.



CONTACTOS



Iván Blume
Socio

ivan.blume@cuatrecasas.com

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

