

NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Actualidad, normativa y
jurisprudencia de interés



■ Mayo, 2025



NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Este Newsletter resume las principales novedades jurídicas publicadas durante el mes de mayo y junio de 2025. El documento se divide en las siguientes secciones:

- > Actualidad legislativa
- > Pronunciamientos relevantes
- > Proyectos normativos



I. Actualidad legislativa

1.1 Ley No. 32322: Se modifica la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

El 9 de mayo de 2025 se publicó la Ley No. 32322, mediante la cual se modificó el Decreto Legislativo No. 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

A continuación, detallamos los cambios más importantes introducidos por esta norma:

- Retiro excepcional del 100% de los fondos de CTS: Se autoriza, de manera excepcional, la libre disposición del 100% de los depósitos por CTS hasta el 31 de diciembre de 2026.
- Retiros parciales y casos especiales:
 - (i) **Retiros parciales:** los trabajadores podrán realizar retiros parciales de libre disposición de hasta el 50% de sus depósitos por CTS, eliminando las restricciones que se establecían previamente
 - (ii) **Retiros totales en casos excepcionales:** en caso de diagnóstico de enfermedades terminales o cáncer, previa acreditación ante el empleador, los trabajadores tendrán derecho a retirar el 100% de sus depósitos de CTS, incluyendo los intereses acumulados, en cualquier momento.

1.2 Ley No. 32353: Se publica la Nueva Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa - MYPE

El 27 de mayo de 2025 se publicó la Ley No. 32353, la cual introduce cambios importantes en la regulación especial de las micro y pequeñas empresas. Entre

ellos, destacamos los siguientes:

- Se, la empresa podrá retornar al régimen especial. precisa que la clasificación de micro y pequeña empresa se basa en el monto anual de ventas.
- Se permite que las empresas que superen los límites de ventas establecidos por dos años consecutivos puedan permanecer hasta tres años adicionales en el régimen especial antes de pasar al régimen general. En caso las ventas se reduzcan por debajo del límite establecido
- Se crea el Sistema de Pensiones Sociales, obligatorio para trabajadores y conductores de microempresa menores de 40 años, con aportes graduales y posibilidad de administración por AFP u ONP, incluyendo un bono de reconocimiento del Estado.
- Se implementa la constitución digital de una MYPE en línea, con un procedimiento máximo de 48 horas.
- Se introduce un enfoque de fiscalización preventiva por parte de SUNAT y SUNAFIL, en el que se prioricen medidas educativas ante primeras infracciones tributarias o laborales leves cometidas por micro y pequeñas empresas.
- Se reducen los montos de las infracciones laborales en un 50% para pequeñas empresas y 70% para microempresas.

El Poder Ejecutivo tiene el plazo de 70 días calendario para aprobar el reglamento de la Ley, es decir, hasta el 5 de agosto del 2025.



1.3 Decreto Supremo No. 005-2025-TR: Se elimina la obligación de contar con un asistente social

El 14 de junio de 2025 se publicó el Decreto Supremo No. 005-2025-TR, que deroga el Decreto Supremo No. 009-65, el cual disponía la obligación de contar con un asistente social colegiado para empresas con más de 100 trabajadores.

En consecuencia, a partir del 15 de junio, las empresas con más de 100 trabajadores no tendrán la obligación de contratar a un asistente social titulado y colegiado. No obstante, se mantiene la obligación de contar con una dependencia de relaciones industriales.

Esta modificación se sustenta en el Decreto Supremo No. 059-2025-PCM, el cual dispone que las entidades del Estado deben derogar o modificar las disposiciones que hayan sido declaradas barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad.

II. Pronunciamientos relevantes

2.1 Casación No. 24577-2022-LIMA: Se ratifica que la SUNAFIL tiene facultades para determinar la desnaturalización de un contrato

El 20 de mayo de 2025, la Corte Suprema analizó si la SUNAFIL contaba con facultades para declarar la desnaturalización de contratos a plazo fijo y de disponer la celebración de contratos indeterminados.

En este caso, un sindicato demandó al Ministerio de Trabajo, solicitando la nulidad de una resolución que había dejado sin efecto una multa impuesta a su empleador por la supuesta desnaturalización de contratos a plazo fijo. Esta demanda fue declarada infundada en primera y segunda instancia, pues se verificó que existían resoluciones del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema que validaban la causa objetiva de los contratos modales utilizados por la empresa, siendo el mismo formato utilizado con respecto a un gran número de trabajadores.

La Corte Suprema sostuvo que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en los procedimientos de inspección, actúa como órgano jurisdiccional, al tener como función la observancia de las normas laborales y la tutela de los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, se determinó que SUNAFIL tiene competencia para declarar la desnaturalización de los contratos modales.

2.2 Casación No. 53949-2022-TUMBES: Se indica que es competencia exclusiva del juez de trabajo la desnaturalización de los contratos

En contraste, el 12 de junio de 2025, la Corte Suprema enfatizó que la competencia para declarar la desnaturalización de contratos corresponde exclusivamente al juez de trabajo.



En este caso, una municipalidad impugnó diversas resoluciones de SUNAFIL que la sancionaban por la desnaturalización de contratos de locación de servicios de trabajadores. La municipalidad alegaba que la autoridad administrativa había excedido sus competencias. En la sentencia de segunda instancia se indicó que SUNAFIL no tenía competencias para declarar la desnaturalización de contratos.

Sobre ello, la Corte señaló que el Ministerio de Trabajo únicamente puede imponer multas en casos de contratación fraudulenta, pero no tiene la atribución de declarar la desnaturalización de los contratos, ya que esa es facultad exclusiva de los jueces de trabajo.

Por lo tanto, se precisó que la SUNAFIL debe limitarse a verificar el cumplimiento de las normas laborales y que, durante sus labores de fiscalización, no puede obligar a los empleadores a registrar a los trabajadores en planilla sin antes constatar que estos cumplen con las condiciones y requisitos de cada régimen laboral.

Estos pronunciamientos judiciales muestran claras contradicciones, lo cual no contribuyen a generar seguridad jurídica respecto de las facultades que ostenta SUNAFIL para la declaración de la desnaturalización de contratos.

2.3. Resolución de Sala Plena No. 003-2025-SUNAFIL/TFL: El principio del impulso de oficio en las investigaciones de SUNAFIL

El 18 de junio de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral publicó un precedente de observancia obligatoria respecto al principio de impulso de oficio durante la investigación de SUNAFIL.

En el procedimiento administrativo, se sancionó al empleador por cometer presuntos actos de hostilidad laboral. Sin embargo, el Tribunal advirtió que no

se valoraron adecuadamente los medios probatorios presentados por el empleador en la instancia de apelación.

En ese sentido, se indicó que los documentos y pruebas presentados por el inspeccionado, incluso en etapas de apelación, deben ser analizados.

Por tanto, la autoridad administrativa, en virtud del principio de impulso de oficio, debía disponer la realización de actuaciones complementarias que resulten necesarias para obtener mayores elementos de juicio para generar convicción y determinar la verdad material de los hechos investigados.





III. Proyectos normativos

3.1. Resumen de los principales proyectos de Ley presentados entre mayo y junio

No. de proyecto de Ley	Fecha de presentación	Detalle	Estado
11554/2024-CR	11 de junio de 2025	Se propone modificar la licencia por fallecimiento de familiares directos, con el fin de incluir a padrastros, madrastras, abuelastros, abuelastras, hijastros, hijastras, hermanastros y hermanastras.	En la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y Trabajo y Seguridad Social
11681/2024-CR	18 de junio de 2025	Se propone establecer la obligación de las empresas del sector privado que cuenten con más de 100 trabajadores de contratar a un profesional titulado en Trabajo Social.	En la Comisión de Trabajo y Seguridad Social



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.

