

Boletín Laboral

Resumen de normas y pronunciamientos del sector
laboral, durante el mes de setiembre de 2026.



Normas Relevantes

Normas Relevantes

1 Decreto Supremo N° 015-2026-TR: Incrementan la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Mediante Decreto Supremo N° 015-2026-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 28 de setiembre de 2026, se dispuso el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada hasta S/ 1,300.

El referido aumento se efectuará en dos tramos:

TRAMO	INCREMENTO	PERÍODO
PRIMER TRAMO	Incremento de S/ 100, por lo que la RMV pasa a S/ 1,230.00.	A partir del 1 de octubre de 2026
SEGUNDO TRAMO	Incremento de S/ 70, que deberá ser dispuesto mediante Decreto Supremo, por lo que la RMV pasa a ascender a S/ 1,300.00.	La fecha será establecida mediante Decreto Supremo que se emitirá durante el primer semestre del año 2027

El incremento impactará directamente en otros conceptos, conforme al siguiente detalle:

Conceptos	Monto a pagar hasta el 30 de setiembre de 2026	Monto a pagar desde el 1 de octubre de 2026	Monto a pagar según fecha fijada por Decreto Supremo a emitirse en 2027	Fuente normativa
Remuneración Mínima Vital	S/ 1,130.00	S/ 1,230.00	S/ 1,300.00	Decreto Supremo 015-2026-TR
Asignación familiar	S/ 113.00	S/ 123.00	S/ 130.00	Ley N° 25129 y Decreto Supremo N° 035-90-TR
Subvención mínima - modalidades formativas	S/ 1,130.00	S/ 1,230.00	S/ 1,300.00	Ley N° 28518
Remuneración mínima por trabajo nocturno	S/ 1,525.50	S/ 1,660.50	S/ 1,755.00	Decreto Legislativo N° 854
Ingreso Mínimo Minero	S/ 1,412.50	S/ 1,537.50	S/ 1,625.00	Decreto Supremo N° 030-89-TR
Aporte mínimo EsSalud	S/ 101.70	S/ 110.70	S/ 117.00	Ley N° 26790

Tope máximo de pago para prestación alimentaria	S/ 2,260.00	S/ 2,460.00	S/ 2,600.00	Ley N° 28051
Tope máximo de gasto diario por movilidad no sustentado en comprobantes de pago (por cada trabajador)	S/ 45.20	S/ 49.20	S/ 52.00	Artículo 37° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta

Normas Relevantes

2 Decreto Supremo N° 016-2026-TR: Aprueban el Reglamento de la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social

Mediante Decreto Supremo N° 016-2026-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 30 de setiembre de 2026, se reglamentó la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, el cual dispone -entre otras consideraciones- lo siguiente:

Artículo	Materia	Disposición
3	Ámbito de aplicación	Todos los trabajadores sociales que ejerzan su profesión en los sectores público y/o privado, así como en las organizaciones sociales, los organismos no gubernamentales u otros espacios, cualquiera sea la modalidad contractual.
4	Principios	a) Reconocimiento de la dignidad inherente de la persona b) Promoción de los derechos humanos c) Promoción de la justicia social d) Promoción del derecho a la autodeterminación e) Promoción del derecho a la participación f) Respeto a la confidencialidad y privacidad g) Integridad profesional En el sector público, se rige, además, por los principios contenidos en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y los principios del servicio civil y/o de la carrera especial correspondiente.
5	Requisitos para el ejercicio de la profesión	a) Contar con título profesional universitario en trabajo social o asistente social, debidamente inscrito en SUNEDU. b) Contar con colegiatura y habilitación profesional vigente en el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú. En el sector público, además, es necesario cumplir con los requisitos establecidos en el perfil del puesto.

7	Campos de intervención profesional	a) Salud integral y comunitaria b) Seguridad y salud en el trabajo c) Bienestar social y laboral en entidades públicas y privadas d) Intervención en el sistema educativo y universitario. e) Gestión del talento humano y selección de personal f) Ética y deontología profesional g) Trabajo social organizacional h) Gestión del riesgo y atención de emergencias, desastres y crisis sanitarias. i) Protección social, atención integral, gestión de riesgo y acompañamiento a víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar. j) Otros.
8	Funciones	a) Realizar intervención social directa mediante la atención, acompañamiento y gestión de casos con personas, familias, grupos y comunidades. b) Formular, diseñar y gestionar programas y proyectos sociales, de bienestar social, comunitario o laboral. c) Intervenir de manera oportuna en situaciones de riesgo, crisis, urgencias o emergencias sociales. d) Coadyuvar en la implementación y gestión de programas de bienestar social, laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. e) Brindar asesoría técnica especializada y elaborar informes en materias de trabajo social, en el ámbito administrativo, judicial o extrajudicial. f) Otros.
9	Ejercicio profesional independiente	El ejercicio independiente se rige por las disposiciones sobre locación de servicios del Código Civil y la Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, cuando corresponda.
10	Régimen laboral aplicable	a) Sector privado: Régimen laboral de la actividad privada. b) Sector público: Régimen laboral bajo el cual mantiene vínculo con la entidad pública, salvo que se encuentre en una carrera especial por norma con rango de ley, en cuyo caso se aplican las normas que correspondan.

11	Derecho	1. A desarrollar su labor en un ambiente adecuado para su salud física y mental e integridad personal, así como contar con los recursos humanos y materiales necesarios. Para garantizarlo, el empleador: a) Establece y aplica medidas para el control de riesgos asociados con la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. b) Facilita el acceso a herramientas, equipamiento tecnológico y otros medios necesarios para el desempeño de las funciones. 2. A percibir remuneraciones de acuerdo a la legislación laboral vigente y conforme al nivel profesional y académico. Para garantizarlo, se tendrá presente que: a) Las remuneraciones se determinan conforme al régimen laboral, el nivel de calificación, la experiencia, el puesto y los instrumentos de gestión. b) El empleador debe evitar situaciones de inequidad remunerativa injustificada respecto de puestos de similar responsabilidad y carga funcional. c) En el sector público, la remuneración se determina de acuerdo a la política de ingresos aplicable al régimen laboral bajo el cual se vincula con la entidad pública. 3. A gozar de facilidades para estudios de postgrado, maestrías, especialización o cuando obtenga becas de estudios. Para garantizarlo, el empleador puede: a) Brindar facilidades, como horarios flexibles, permisos, licencias por capacitación o modalidades de trabajo que favorezcan la continuidad académica, que les permitan acceder y cursar programas de posgrado o especialización. b) Difundir información sobre oportunidades de formación académica y capacitación, nacionales o internacionales. Los derechos antes reconocidos se ejercen sin perjuicio de los demás derechos laborales establecidos en el régimen laboral aplicable y no generan, por sí mismos, la creación de beneficios, cargos, compensaciones económicas o condiciones distintas a las previstas en la normativa vigente.
----	---------	---

Jurisprudencia



Jurisprudencia

1 Casación Laboral N° 732-2025 Cajamarca

Mediante Casación Laboral N° 732-2025 Cajamarca, de fecha 22 de julio de 2026, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que se desempeñaba como agente conductor en un campamento minero, el cual cuestionaba la legalidad de los regímenes acumulativos de 36x12, 24x8, 16x7 y 14x7 (los cuales fueron aplicados de forma sucesiva desde el año 2002) y, por ende, solicitaba el reintegro de diversos conceptos.

Al respecto, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el trabajador y no casó la sentencia de vista que declaró infundada su demanda, validando las jornadas atípicas 16x8 y 14x7.

Para arribar a dicha conclusión, la Corte Suprema señaló que:

- El artículo 25 de la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT establece que la duración del trabajo puede sobrepasar las 8 horas diarias y 48 horas semanales, siempre que el promedio, calculado para el período de 3 semanas o uno más corto no exceda dichos límites.
- Conforme al fundamento 29 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, la jornada atípica debe analizarse en ciclos de 3 semanas.
- Las jornadas del trabajador no superaron el máximo de 144 horas en 3 semanas, criterio que la Corte Suprema compartió, concluyendo que no se incurrió en una interpretación errónea del artículo 25 de la Constitución y el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, ni de los artículos 10 y 17 del Decreto Legislativo N° 713.

Jurisprudencia

2 Casación Laboral N° 17387-2025 Lima

Mediante Casación Laboral N° 17387-2025 Lima, de fecha 7 de setiembre de 2026, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que solicitaba la reposición en su puesto de encargada de facturación, al haber sido víctima de un despido fraudulento en la terminación de su relación laboral (más el consecuente pago de daños y perjuicios) y, de forma subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Al respecto, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandante y no casó la sentencia de vista que declaró infundada su demanda, señalando que la obtención de una pensión de jubilación constituye una causal de extinción de relación laboral, de acuerdo con el literal f) del artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Para arribar a dicha conclusión, la Corte Suprema señaló que:

- La jubilación entendida como motivo o causa justa para dar término al vínculo laboral se configura cuando el trabajador, sea del sector privado o público, cumple con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a una pensión, pudiendo ser facultativa u obligatoria.
- El REJA se encuentra destinado a aquellos afiliados que tengan, al momento de solicitar el beneficio, como edad mínima 50 años cumplidos.
- En el caso de análisis, la Corte Suprema advirtió que la actora se acogió al REJA en 2022, habiendo optado por el retiro del 95.5% del total de su fondo disponible en su cuenta CIC.
- Por ello, al habersele reconocido el beneficio de jubilación anticipada da y percibir el beneficio correspondiente, la empresa demandada se encontraba habilitada legalmente para extirpar su vínculo laboral.

Proyectos de ley

Proyectos de ley

Proyecto de Ley 00066-2026-2031-CD:

Proponen ampliar la licencia por paternidad

El 20 de agosto de 2026 se presentó el Proyecto de Ley 00066026-2031-CD, el cual propone la modificación e incorporación de artículos a la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

El proyecto dispone -entre otras- las siguientes medidas:

- Ampliar la licencia por paternidad de 10 a 20 días calendario en casos de parto natural o cesárea, a 30 en casos de nacimientos prematuros o partos múltiples y a 35 en casos de nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o por complicaciones graves en la salud de la madre.
- EsSalud o la EPS donde este afiliado el padre trabajador asumirá el costo por los días de licencia por paternidad.

TIP LABORAL DEL MES





A propósito de la Casación Laboral N° 13548-2019 Lima Este, recordamos a los empleadores que, para sustentar un despido por falta grave por impuntualidad reiterada, no solo es indispensable contar con los registros de asistencia que evidencien dicha impuntualidad, sino que además se debe haber aplicado sanciones disciplinarias progresivas.

Asimismo, se recomienda sancionar las tardanzas de manera oportuna, con la finalidad de evitar que estas puedan ser entendidas como toleradas o perdonadas, respetando el debido procedimiento y actuando en atención a las garantías que les asisten a los trabajadores.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a:

vferro@rubio.pe; snunez@rubio.pe; agutierrez@rubio.pe o acossio@rubio.pe

Conoce más de nuestra área de práctica **[aquí](#)** o escanea el siguiente QR:

