

BOLETÍN LABORAL

— Junio 2026

Contenidos:

- Decreto supremo
- Casación

MEDIDAS LABORALES PARA PARTICIPACION CIUDADANA EN SEGUNDA VUELTA

DECRETO SUPREMO 007-2026-TR

Dispone medidas laborales para la participación ciudadana en la segunda elección presidencial del 7 de junio de 2026. Para miembros de mesa, que acrediten capacitación, se establece 1 día de descanso no compensable. Para miembros de mesa, sin capacitación o designados el mismo día, se establece un día de descanso compensable (8 de junio). Para trabajadores que votan en otra ciudad, pueden no laborar del 5 al 8 de junio, siendo tales días compensables según acuerdo entre las partes o la decisión del empleador. Los trabajadores que laboran el 7 de junio, tendrán tolerancia para votar y si son miembros de mesa, pueden no asistir ese día. La participación en se acredita con el certificado que emite la ONPE.

Indemnización y retiro de confianza.

CASACION Nº 29553-2024

A través de esta Casación, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema establece que, el trabajador cuyo vínculo laboral concluye por retiro de confianza tiene derecho a percibir una indemnización por despido arbitrario, aun cuando haya sido contratado originalmente para desempeñar un cargo de confianza.

Este criterio fue adoptado por mayoría por la mencionada Sala, apartándose de la posición asumida en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral de 2018. Dicho Pleno había determinado que los trabajadores incorporados directamente a cargos de confianza o dirección no tenían derecho a indemnización por despido cuando la extinción del vínculo obedecía al retiro de confianza.

Poder de dirección del empleador y el debido proceso

El empleador, en el uso de su facultad directriz, puede normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, esto según el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En ese sentido, de acuerdo con el artículo 31º, del mencionado decreto supremo, el empleador no podrá desvincular a un trabajador, por causa relacionada con la conducta o con su capacidad, sin antes, otorgarle por escrito, un plazo no menor de seis días naturales para que pueda defenderse, por escrito, de los cargos que se le formulen.

Cuando la falta cometida por un colaborador, califique como falta grave prevista en el artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador deberá cumplir con el debido proceso y permitir al colaborador presentar sus descargos dentro del plazo de ley.

Cabe señalar que, la norma no prevé un procedimiento para las faltas menores cometidas por un colaborador que no califique como una sanción de desvinculación laboral.

Ante ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, mediante Resolución N° 0311-2025-SUNAFIL/TFL – Primera Sala, ha establecido que, aunque no hay aun marco normativo respecto del procedimiento escrito para el caso de sanciones disciplinarias distintas a la de desvinculación laboral, ello no le permite al empleador el sancionar a un trabajador sin garantizar el derecho al debido proceso. En ese sentido, en la línea del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil, cuando se sancione a un trabajador se le debe requerir la presentación, por escrito, sus descargos.

Finalmente, se establece, en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que, en situaciones donde se comete una falta flagrante, puede ser razonable no iniciar un procedimiento de sanción.

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

WhatsApp (+51) 955 172 611

Email ajara@camaralima.org.pe