

ALERTA LABORAL

SUNAFIL APRUEBA DIRECTIVA SOBRE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO

Hoy se ha publicado en “El Peruano” la Resolución de Superintendencia N° 203-2020-SUNAFIL, que aprueba la Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/INII, “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”.

En la tabla que reproducimos a continuación podrán encontrar un resumen de las principales disposiciones contenidas en la Directiva:

Materia	Detalle
Solicitud de verificación de despido arbitrario	La solicitud de verificación de despido arbitrario puede presentarse: - presencialmente, interponiendo la respectiva denuncia laboral; o, - mediante una denuncia virtual a través del Portal Institucional de la SUNAFIL. Si se advirtiera que la denuncia no cumple con los requisitos establecidos para su presentación, se deberá requerir inmediata que esta sea subsanada dentro de un plazo máximo de 2 días hábiles. Por su parte, la calificación de las solicitudes de verificación de despido arbitrario se realizan el plazo máximo de 2 días hábiles. Una vez admitida la solicitud, la orden de inspección deberá generarse, también, en el plazo máximo de 2 días hábiles.
Actuaciones inspectivas	Las actuaciones inspectivas inician el mismo día de recibida la orden de inspección, debiendo concluir como máximo en el plazo de 4 días hábiles, salvo que existan circunstancias excepcionales que dificulten su realización. En estos supuestos, las diligencias inspectivas se realizarán en el plazo máximo de 6 días hábiles, contados a partir de la recepción de la orden de inspección.
	Las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario, pueden realizarse de manera presencial o virtual; en este último supuesto se utilizarán las herramientas tecnológicas de información y comunicación que sean necesarias (correo electrónico, mensajes por “WhatsApp”, videoconferencias, entre otros). En atención a ello, cuando los requerimientos sean virtuales, el plazo máximo para que el sujeto inspeccionado cumpla con atender el mismo es de 1 día hábil, el mismo que se encuentra supeditado al plazo máximo para las actuaciones inspectivas. Las actuaciones inspectivas pueden realizarse con la participación o declaración del trabajador, sea de manera presencial o virtual. Si el trabajador no participa o no brinda su declaración, las actuaciones inspectivas no se verán suspendidas.
Información a verificar por el inspector de trabajo	El inspector se encuentra facultado para requerir y verificar la siguiente información: - Datos del sujeto inspeccionado (representante o persona que atiende la diligencia y cargo que desempeña) y ubicación geográfica. - Datos del trabajador y su domicilio vigente. - Razón por la cual no se permite el ingreso del trabajador o trabajadora al centro de trabajo. - Periodo laborado por el trabajador o trabajadora, indicando fecha de ingreso y fecha de presunto despido arbitrario, cargo que ocupa, jornada y horario de trabajo, nombre y cargo de su superior jerárquico, última remuneración percibida, motivo del cese; y, de corresponder, beneficios laborales adeudados. - Circunstancias específicas en las que ocurrió el presunto despido arbitrario, debiendo utilizar las manifestaciones del trabajador o trabajadora, del sujeto inspeccionado y/o de terceros, así como los medios de prueba que hayan aportado. - La referencia o manifestación del sujeto inspeccionado sobre la inexistencia de vínculo laboral con el trabajador o trabajadora denunciante. En estos casos, si el inspector encontrará indicios de que sí existe una relación laboral, deberá notificar a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI), a efecto de que esta determine si corresponde iniciar una orden de inspección adicional para verificar el cumplimiento de la normativa laboral.
Acta de verificación de despido arbitrario	El inspector deberá dejar constancia de los siguientes hechos en el Acta de verificación de despido arbitrario: - Si el trabajador asistió a la diligencia de verificación de despido arbitrario o brindó su declaración. - Si hay evidencia de la configuración de alguno de los supuestos de despido o actos equiparables al despido contemplados en los artículos 29 y 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dejando a salvo el derecho del trabajador o trabajador de recurrir a la respectiva vía jurisdiccional. - Las declaraciones brindadas por las partes. - La configuración de alguna conducta calificada como obstrucción a la labor inspectiva. Si la verificación fue realizada de manera presencial en el centro de trabajo, el inspector recabará las firmas de las partes intervinientes y les hará entrega de una copia del Acta, dejando constancia de su recepción. Si alguno de los sujetos intervinientes se negase a firmar o si alguna de las partes no participó en la diligencia, se dejará constancia de este hecho. En caso la verificación se haya desarrollado de manera virtual, el acta le será remitida al sujeto inspeccionado y al trabajador, mediante correo electrónico o casilla electrónica el día en el que finaliza la última actuación, a fin de que consignen su firma.
Infracciones a la labor inspectiva	De presentarse alguno de los siguientes supuestos, se imputará al sujeto inspeccionado la comisión de una infracción a la labor inspectiva (calificada como muy grave): No permitir el ingreso del inspector al centro o lugar de trabajo. Sin perjuicio de ello, se volverá a notificar al sujeto inspeccionado para la realización de una segunda y última visita al día hábil siguiente, bajo apercibimiento de incurrir en una segunda infracción en caso de inasistencia o falta de colaboración. Si en esta segunda programación, el sujeto inspeccionado no asiste o no permite el ingreso al centro de trabajo, se dará por finalizada la diligencia de verificación de despido arbitrario y se emitirá el Acta de Infracción correspondiente. Negarse a proporcionar información requerida por el inspector, ya sea de manera física o virtual. En este último supuesto, se deberá verificar que, a pesar de contar con los recursos informáticos necesarios para remitir la información de manera virtual, el sujeto inspeccionado, se negó a brindarla. No permitir que el inspector realice un recorrido dentro de las instalaciones del centro de trabajo en la oportunidad requerida.
Constatación previa por parte de la Policía Nacional del Perú	Si durante el desarrollo de la verificación del despido arbitrario, el inspector advierte que la Policía Nacional del Perú ya ha efectuado una constatación sobre el mismo hecho, deberá suspender la diligencia, concluir la verificación y emitir el informe correspondiente, dando por finalizada la orden de inspección.
Acumulación de solicitudes de verificación de despido arbitrario	La SIAI o la que haga sus veces, podrá acumular las solicitudes de verificación de despido arbitrario y generar una sola orden de inspección, cuando concurren las siguientes circunstancias: - cuando 2 o más trabajadores o extrabajadores, en un lapso máximo de setenta y dos (72) horas, soliciten la verificación de despido al mismo sujeto inspeccionado - que el centro de trabajo corresponda a una misma dirección o sede del sujeto inspeccionado Sin perjuicio de la acumulación, la emisión y entrega de las Actas de verificación de despido arbitrario, se realizará de manera individual por cada trabajador comprendido.