

## **Aprueban Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario**

El día 20 de noviembre de 2020, se publicó la Resolución de Superintendencia 203-2020-SUNAFIL, la cual aprobó la Directiva 3-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario" (en adelante, la "Directiva").

Las principales disposiciones de la Directiva son las siguientes:

<b>Materia</b>	<b>Detalle</b>
<b>Modalidades de actuaciones inspectivas</b>	Las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario pueden realizarse de forma presencial o virtual.
<b>Evaluación e identificación de trabajadores</b>	<p>Para las actuaciones inspectivas de forma virtual se utiliza las herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros.</p> <p>Asimismo, el requerimiento de información efectuado por el inspector se realiza a través de los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, en la medida en que permitan evidenciar el envío y acuse de recibo del sujeto inspeccionado.</p> <p>El plazo para que el sujeto inspeccionado cumpla con atender el requerimiento es de 1 día hábil, el cual se encuentra supeditado al plazo máximo para realizar la verificación de despido arbitrario.</p>

<b>Materia</b>	<b>Detalle</b>
<b>Evaluación e identificación de trabajadores</b>	<p>El inspector requiere y verifica la siguiente información, sin perjuicio de cualquier otra que, según su criterio, pueda acreditar o evidenciar el impedimento de ingreso del trabajador a su centro de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos del sujeto inspeccionado (representante o persona que atiende la diligencia y cargo que desempeña).</li> <li>- Ubicación geográfica del sujeto inspeccionado.</li> <li>- Datos del trabajador y su domicilio</li> <li>- La razón por la cual no se permite el ingreso del trabajador al centro de trabajo.</li> <li>- Periodo de tiempo que habría desempeñado labores el trabajador a favor del sujeto inspeccionado. De ser el caso, con indicación de la fecha de ingreso y fecha de presunto despido arbitrario; el cargo u ocupación del trabajador; su jornada y horario de trabajo; su superior jerárquico o jefe inmediato; la última remuneración percibida y la periodicidad del pago; motivo del cese; conceptos remunerativos o de pago; y periodos que se adeudan.</li> <li>- Las circunstancias específicas en que se habría producido el supuesto despido arbitrario, a través de las manifestaciones y aportes de pruebas del trabajador y sujeto inspeccionado, así como de terceros.</li> <li>- La referencia o manifestación del sujeto inspeccionado, sobre la inexistencia de un vínculo laboral con el trabajador.</li> </ul>
<b>Advertencia de indicios de una relación laboral</b>	<p>En caso de que el inspector de trabajo, en las diligencias de verificación de despido, advierta la existencia de indicios de relación laboral, debe informar de ello a la Subintendencia de Actuaciones Inspectivas o la que haga sus veces, a fin de que esta evalúe los hechos y determine la pertinencia de generar una orden de inspección para verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.</p>
<b>Constatación por parte de la Policía Nacional del Perú</b>	<p>Si durante el desarrollo de la verificación del despido arbitrario, el inspector advierte que ya se ha efectuado una constatación por parte de la Policía, sobre el mismo hecho, suspende la diligencia y concluye la verificación, emitiendo el informe correspondiente.</p>
<b>Infracción a la labor inspectiva</b>	<p>En caso de que al inspector no se le permita el acceso al centro o lugar de trabajo, se configura una infracción a la labor inspectiva, sin perjuicio de lo cual, se procede a notificar al sujeto inspeccionado para una segunda y última visita al día hábil siguiente; bajo apercibimiento de incurrir en otra infracción a la labor inspectiva, en caso de inasistencia o falta de colaboración del sujeto inspeccionado.</p> <p>Si en la segunda visita no se permite el acceso al centro o lugar de trabajo o si no asiste el sujeto inspeccionado, se da por finalizada la verificación y se emite el acta de infracción. Asimismo, se emite el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en el que se deja constancia de las referidas infracciones a la labor inspectiva, tanto en la primera como en la segunda visita.</p> <p>En caso de que en la segunda visita se permite el acceso al centro o lugar de trabajo o se atiende al inspector, igualmente se emite el Acta de Infracción al primer impedimento de ingreso incurrido y esta infracción a la labor inspectiva se consigna a su vez en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario.</p>

	<b>Detalle</b>
	<p>Si en la visita inspectiva sobre verificación de despido arbitrario, la persona que atiende al inspector señala desconocer o no tener información sobre la condición laboral del trabajador, se notifica en ese acto al sujeto inspeccionado para una segunda y última visita dentro de los 2 días hábiles siguientes de notificado, supeditado al plazo de la orden de inspección. En este caso, ante la ausencia del sujeto inspeccionado en la segunda visita o si no se permite el acceso al centro o lugar de trabajo, se configura una infracción a la labor inspectiva, por lo que se emite el Acta de Infracción.</p> <p>En cuanto a las actuaciones realizadas de forma virtual, si el sujeto inspeccionado cuenta con los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios necesarios, que permitan la transmisión de información y comunicación, y no cumple con proporcionar lo solicitado por el inspector en el plazo otorgado, o no permite realizar el recorrido en las instalaciones del centro o lugar de trabajo, incurre en infracción a la labor inspectiva.</p>

**Cristina  
Oviedo**

Consejera  
coa@prcp.com.pe

**Brian  
Ávalos**

Asociado  
bar@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO  
BLOG