

INFORMATIVO LEGAL SEMANAL

Semana del 05 al 11 de febrero de 2023

- 1** SUNAFIL aprueba la Versión 2 de la Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario

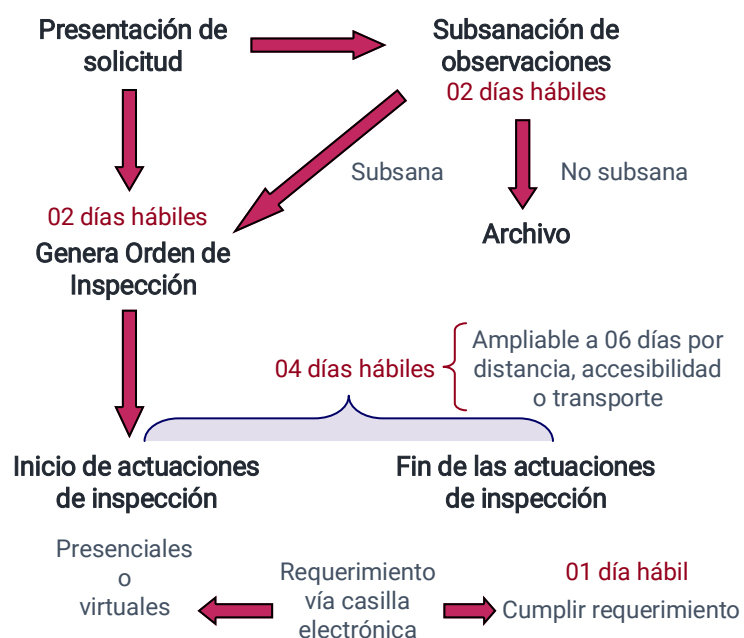


SUNAFIL APRUEBA LA VERSIÓN 2 DE LA DIRECTIVA SOBRE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO

El 10 de febrero de 2023 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral—SUNAFIL publicó la **Resolución de Superintendencia N° 074-2023-SUNAFIL**, mediante la cual aprobó la versión 2 de la Directiva sobre verificación de despido arbitrario, con la finalidad de establecer reglas, pautas y criterios generales que coadyuven a la inspección del trabajo.

La verificación del despido arbitrario es la actuación inspectiva que, a solicitud de parte, busca constatar los hechos sobre el despido, que se configura con la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, los que deberán de ser consignados por el inspector en el Acta de verificación del despido por impedimento de ingreso al centro de trabajo.

El procedimiento de verificación, se realiza de la siguiente manera:



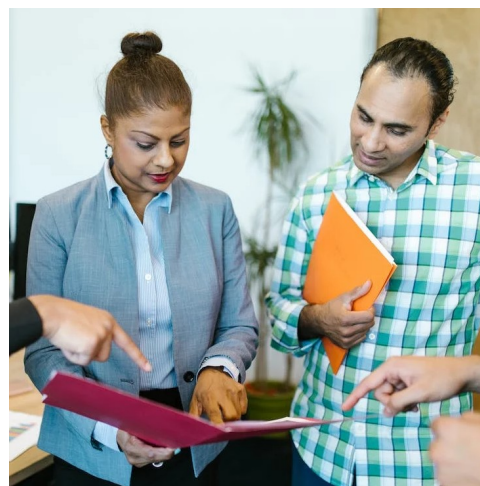
VISITAS AL CENTRO DE TRABAJO

- PRIMERA sin atención** → Notificar para una segunda y última visita al día hábil siguiente.
- SEGUNDA sin atención** → Sin acceso al centro de trabajo o sin que el inspeccionado asista, termina la verificación y se genera acta de infracción.

Si en la verificación el inspeccionado señala desconocer o no tener información sobre la condición laboral del trabajador, se notifica, en ese acto, para una segunda y última visita dentro de los 02 días hábiles siguientes de notificado. Si en la segunda vista se niega el acceso o no asiste el inspeccionado, se genera acta de infracción.

Las verificaciones de despido arbitrario podrán acumularse en una sola orden de inspección si:

- Se presentan 02 o más solicitudes en un lapso de 72 horas; y
- El centro de trabajo a verificarse, corresponda a una misma dirección o sede del sujeto inspeccionado.



INFORMACIÓN A VERIFICAR

- Datos del sujeto inspeccionado.
- Ubicación geográfica del sujeto inspeccionado.
- Datos del trabajador y su domicilio vigente.
- Razón por la que no se permite el ingreso del trabajador al centro de trabajo.
- Tiempo de trabajo, según declaración, con indicación de la fecha de ingreso y de despido.
- Cargo u ocupación del trabajador.
- Jornada y horario de trabajo.
- Superior jerárquico o jefe inmediato.
- Última remuneración percibida y periodicidad del pago.
- Motivo del cese.
- Conceptos remunerativos o de pago, y periodos adeudados.
- Circunstancias específicas del despido, según manifestaciones y pruebas del trabajador y sujeto inspeccionado, y de terceros en caso existan.
- Referencia o manifestación del sujeto inspeccionado, sobre la inexistencia de un vínculo laboral con el trabajador.