El despido arbitrario



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

La Sunafil tiene un importante rol de tutela del trabajador ante un despido arbitrario, el cual consiste en la verificación de este. Desde luego, dicha verificación resultará necesaria cuando el empleador no haya notificado al trabajador de su decisión o, como se conoce en la doctrina, cuando ocurra un despido de hecho. Este despido de hecho se materializa cuando el empleador impide el acceso del trabajador al centro de trabajo sin razón legal alguna. Lo anterior ha sido recogido en el Art. 45 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el cual dispone que la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente. Se dispone igualmente que el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial, a fin de que se efectúe la referida constatación.

En esa línea, Sunafil ha aprobado una directiva sobre verificación del despido arbitrario mediante R. S. Nº 203-2020-Sunafil, en la cual se señala que la solicitud de verificación de despido arbitrario puede presentarse de manera presencial o virtual. Dentro de los dos días hábiles como máximo se genera la orden de inspección, la que inicia el mismo día de recibida la orden y concluye a más tardar dentro de los seis días hábiles. Las actuaciones inspectivas pueden efectuarse de manera presencial o virtual, en este último caso empleando el WhatsApp, mensajes de texto, e-mail, entre otros. El inspector puede efectuar el requerimiento de información de manera virtual, contando el empleador con un día hábil para su absolución. En la diligencia inspectiva se verifican los datos del inspeccionado y del trabajador, la razón por la que no se permite el ingreso del trabajador al centro de trabajo, su fecha de ingreso, cargo, jornada, fecha de cese, circunstancias del supuesto despido. Para esto último se tomará nota de las manifestaciones de las partes y pruebas que se puedan aportar. Todo lo señalado se consigna en el acta de verificación de despido arbitrario. La directiva añade que si además de la verificación del despido arbitrario se ha solicitado que se verifique el pago de beneficios sociales adeudados, la subintendencia de actuación inspectiva, o la que haga sus veces, podrá derivar el caso al servicio de conciliación administrativa o al módulo de gestión de cumplimiento en aquellas intendencias inspectivas en las que se encuentre habilitado.

Es vital que Sunafil asista al trabajador en la constatación del despido arbitrario, pues esto resultará fundamental si el trabajador decide iniciar una demanda judicial. En efecto, si el trabajador decide cuestionar su despido demandando su reposición en el empleo o el pago de la indemnización legal correspondiente, deberá acreditar haber sido objeto del despido. Para ello, podrá emplear el acta de verificación de despido arbitrario emitida por Sunafil, en caso se trate de un despido de hecho. También es válida la constatación policial del despido arbitrario, aunque la verificación de Sunafil es recomendable, pues es emitida por un órgano técnico especializado. Lo esencial será la celeridad por la Sunafil, pues la demora en la constatación le resta utilidad.