

Causas justas de despido: Lo que debes saber como empleado y empleador

En el mundo laboral, el despido es un acto de extinción del **contrato laboral** que debe basarse en causas justas establecidas por la ley. En ese sentido, para desvincular a un empleado que trabaja al menos 4 horas al día para el mismo empleador, es fundamental contar con una razón válida debidamente respaldada por la ley.

Las causas justas de despido se encuentran señaladas de manera taxativa, en los **artículos 23º y 24º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N.º 728**. Estas pueden estar relacionadas con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Entre las causas relacionadas con la capacidad del **trabajador**, tenemos el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida; el rendimiento deficiente; y la negativa injustificada de someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley.

A su vez, las causas relacionadas con la conducta del trabajador son la comisión de falta grave; la condena penal por delito doloso, y la inhabilitación del trabajador (aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro laboral). Cabe resaltar que el artículo 25º del *Decreto Supremo N.º 003-97-TR* señala de manera expresa las faltas graves que sustentan un despido justo.

Finalmente, debemos señalar que el empleador no podrá despedir al trabajador por causas relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor a seis días naturales para que pueda

defenderse, por escrito, de los cargos que se les formulan; salvo, por ejemplo, aquellos casos de falta grave flagrante en los que no resulte razonable tal posibilidad.

LEER MÁS:

Conoce las tendencias de renuncia y despido que afectan el mercado laboral