

Causas justas de despido

El despido es una de las formas de extinción de la relación laboral. A efectos de que este no genere para el empleador el pago de indemnización por despido arbitrario, debe estar justificado.

Así, para que el despido de un trabajador, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que haya laborado cuatro horas o más diarias para un mismo empleador sea válido, debe encontrarse justificado en una causa contemplada en la ley y cumplirse con las formalidades establecidas.

Las causas justas de despido, pueden estar relacionadas con la capacidad del trabajador o con su conducta (artículos 23º, 24º y 25º del *Decreto Supremo N° 003-97-TR*).

En lo que concierne a las causas de despido con relación a la capacidad del trabajador se tiene: **(i)** el detrimento de la capacidad física o mental o la ineptitud sobrevenida para el desempeño de sus tareas, **(ii)** el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del empleado, y **(iii)** la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos previamente convenidos o establecidos por Ley.

Entre las causas de despido relacionadas a la conducta del trabajador, se tienen: **(i)** el incumplimiento de las obligaciones del trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, **(ii)** la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, **(iii)** el uso o entrega a terceros de información

reservada del empleador, (iv) el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, y (v) la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

Por lo tanto, la decisión del empleador de despedir a un trabajador debe ser debidamente evaluada y cumpliendo, además, con la formalidad previa de permitir al empleado el presentar su descargo, cuando corresponda, ante la imputación de una causa justa de despido. (artículo 31º del *Decreto Supremo N° 003-97-TR*).