

## APUNTES SOBRE LAS CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CAPACIDAD

Publicado el 02 de agosto del 2024

Para que el despido de un trabajador que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, sea justificado debe estar sustentado en una causa contemplada en la ley y cumplir con las formalidades establecidas en las mismas teniendo en cuenta que es el empleador quien debe demostrarla debido a su decisión unilateral de extinguir la relación laboral facultado por el poder de dirección otorgado por la legislación laboral.



Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Analicemos cada uno por separado.

**Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas**

Señalada de forma breve como “deficiencia sobrevenida” es quizá la causal de despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador menos utilizada por las empresas, la razón, es la carencia de una clara regulación reglamentaria dando un gran campo de aplicación no solo del empleador para ejercer su facultad de dirección sino también para el trabajador en impugnar con relativa facilidad.

En este punto es vital proteger tanto el poder de dirección del empleador como el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo de los trabajadores.



Ahora, uno de los puntos más importantes en esta causal es la realización de ajustes razonables, que parten desde la adaptación del centro de labores como la eliminación de obstáculos físicos, arquitectónicos, transporte, acceso y la libre movilización hasta la reubicación que implica el cambio de centro de labores o de puesto de trabajo que mejor se

adapte a las necesidades del trabajador y con sus actuales capacidades sin perder su condición remunerativa ni la categoría previa; todo esto siempre dentro de los límites de lo posible y razonable para la empresa y sus condiciones actuales.

También debe tenerse en cuenta la salud y seguridad de los otros trabajadores, pues algunas adaptaciones especiales pueden implicar impedimentos para otras personas, más aún si estas también poseen deficiencias sobrevenidas.

Para finalizar, la Resolución Ministerial N° 171-2019-TR en su artículo 19 señala que el límite de los ajustes razonables se da cuando suponga:

- La paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.

- Un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Una falta de liquidez en la empresa que impide el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

### Rendimiento deficiente

Se entiende el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares como cualquier clase de carencia que tenga este trabajador que a su vez determine una incapacidad para laborar con el necesario rendimiento al que se comprometió desde el inicio de la relación laboral.

La viabilidad de esta clase de despido se encuentra determinado por las pruebas que pueda dar el empleador para justificar el rendimiento deficiente en comparativa tanto con el mismo trabajador como con otros en similares condiciones.

Hasta este punto podemos distinguir dos tipos de rendimiento deficiente.

- **Carencias de habilidades, conocimientos o talento.** Esta ocurre cuando luego de contratado el trabajador y transcurrido un periodo prudente de adaptación este demuestra no contar con los conocimientos y habilidades físicas o intelectuales para realizar las funciones para la que fue contratado; esto siempre y cuando no haya sido posible identificarlo en el proceso de selección. Es bien sabido que en el mundo laboral un buen currículum o incluso una buena entrevista no asegura un rendimiento adecuado.
- **Disminución de rendimiento sobrevenido.** Salvando las diferencias con las deficiencias sobrevenidas mencionadas en la página anterior,



esta se da cuando a lo largo del tiempo el trabajador que al inicio de la relación laboral rendía tal como se lo esperaba con el paso del tiempo ha visto disminuir su rendimiento. Este detrimento se da por causas muy variadas, desde la pérdida de actitud o estado de ánimo hacia el trabajo hasta una resistencia voluntaria o involuntaria a los avances tecnológicos implementados con el transcurso del tiempo.

Por otro lado, es de mencionar el aspecto comparativo. Es más sencillo identificar el rendimiento deficiente de un trabajador cuando existen otros bajo las mismas condiciones que muestran un mayor rendimiento, siendo suficiente incluso con uno solo, siempre que las condiciones sean realmente iguales en términos de recursos, capacitaciones, tiempo y espacio de trabajo, entre otros.

### **Negativa injustificada para someterse a examen médico**

Los trabajadores tienen la obligación de someterse a algunos exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa sin la necesidad de su previo consentimiento, sino que por el contrario el empleador tiene el derecho de exigir al trabajador que cumpla con asistir y someterse a estos mientras dure el vínculo laboral resaltando que no existe ninguna obligación de hacer esto en un proceso de selección o antes de firmar el contrato laboral, por lo que es necesario el consentimiento del postulante únicamente si guardan relación con el puesto a ocupar.



Por otro lado, más allá de lo mencionado, el trabajador tiene el derecho a que se le informe de la justificación y procedimiento de este examen con el fin de evitar métodos abusivos y tendenciosos del empleador. Además, se les debe brindar con detalle el resultado del examen.

La Ley N.º 29497 y la Ley N° 29783, establecen la obligatoriedad de realizar exámenes médicos debido a que son esenciales para proteger a los trabajadores. Se diferencian dos niveles de riesgo.

- **Alto Riesgo:** Los exámenes médicos ocupacionales son obligatorios antes, durante y al finalizar la relación laboral. Estos exámenes deben realizarse siguiendo los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores emitidos por el Minsa.
- **Bajo Riesgo:** Se deben llevar a cabo exámenes médicos ocupacionales al menos cada dos años.

Con lo ya mencionado es importante recalcar que está prohibido que el empleador exija la prueba del VIH o la exhibición del resultado, en el proceso de selección, durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo y de llegar a saberlo el empleador tiene que obviarlo completamente.

## ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD

Si deseas estar al tanto de nuestras publicaciones y actualizaciones ingresa a nuestro canal de WhatsApp mediante el siguiente enlace:

<https://whatsapp.com/channel/0029Va5mZil8vd1WXZw8zP0g>

**Próximos Cursos virtuales vía Zoom:**

**Inscripciones:** 914 133 127

## DECLARACIONES MENSUALES Y PLANILLA ELECTRÓNICA

- ✓ **Fecha de Inicio:** 13 de agosto
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [Declaraciones Mensuales 13.08.pdf](#)

## ACTUALIZACIÓN LABORAL Y TRIBUTARIA

- ✓ **Fecha de Inicio:** 23 de agosto
- ✓ **Temario:** Solicítalo al asesor.

## SIRE – PLE Y DECLARACIONES MENSUALES

- ✓ **Fecha de Inicio:** 24 de agosto
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [SIRE - PLE y Declaraciones Mensuales 24.08.pdf](#)

## Principales Beneficios:

- ✓ Certificación Incluida
- ✓ Enfoque Práctico
- ✓ Acceso de POR VIDA a nuestra aula virtual
- ✓ Material descargable

