

APUNTES SOBRE LAS CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS CON LA CONDUCTA

Publicado el 06 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 conducta del trabajador:

- La comisión de falta grave
- La condena penal por delito doloso
- La inhabilitación del trabajador.

Analicemos cada uno por separado.

Comisión de Falta Grave

Para entender adecuadamente esto debemos poner énfasis en la palabra “grave” pues no toda falta es causante de un despido justo, la mayoría únicamente conllevan sanciones disciplinarias. En ese sentido la legislación laboral señala que tipo de faltas graves son las que si son causantes de un despido justo; siempre y cuando el empleador decida hacerlo y respete el correcto procedimiento; estas faltas graves son:



- El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento

Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial. Debemos tener en cuenta que en el caso de la reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada por el Ministerio de Trabajo, o en su defecto por la Policía o por la Fiscalía.

- La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.
- La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- El uso o entrega a terceros, de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La policía ayudará en la verificación de tales hechos; la negativa del



trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado.



- Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio; ya sea dentro o fuera del centro de trabajo cuando se deriven directamente de la relación laboral.
- El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta.
- El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario, aunque hayan sido sancionadas, la impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas.
- El hostigamiento sexual cualquiera que sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

La condena por delito doloso

El despido por la comisión de delito doloso solo se produce cuando queda firme la sentencia condenatoria, salvo que el empleador haya conocido este hecho delictivo antes de realizar la contratación.

Algo que comparten todas las causas justas de despido relacionado con la conducta es la necesidad de respetar el principio de inmediatez, sin embargo, será mencionado especialmente en esta causa por ser de especial interés; para ello, el principio de inmediatez es conforme lo señala el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04598-2012-PA/TC, *“un límite a la facultad sancionadora o*

poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica”

Con ello el mismo Tribunal en la STC N° 00543-2007-PA/TC señala que “(...) Debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido. (...) cuando exista un período prolongado e irrazonable (...), se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral”.



Por lo que se concluye que de tardar un tiempo exageradamente largo desde que se le comunicó a la empresa la sentencia hasta que se inició el procedimiento de despido, este no será de causa justa.

Por otro lado, es importante destacar que la causa menciona sentencia condenatoria, sin señalar expresamente la privación de la libertad por lo que es perfectamente aceptable el despido por condena firme que no implique necesariamente la privación de la libertad, como por ejemplo condena con reparación civil; esto queda expresamente señalado en la Casación Laboral 8564-2017, Lima.

Otro aspecto particular para resaltar es el derecho a la defensa que tiene el trabajador, pues el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral páginas arriba mencionada indica que se le debe otorgar al trabajador un plazo razonable para que pueda defenderse de los cargos que se le formulan; sin embargo, el Tribunal Constitucional en la STC 05412-2005-AA considera que tratándose de esta causal, no se aplicará esto pues el derecho de defensa y la

posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo proceso penal.

La inhabilitación del trabajador

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más. En el caso de que la inhabilitación sea menor a tres meses únicamente comprenderá la suspensión temporal de labores.

Para analizar esto, partimos de la Casación Laboral 19709-2015 - Lima que menciona que la inhabilitación debe ser a causa de la conducta del trabajador, en virtud del título de estas causas “Relacionadas con la conducta”, por lo que si la inhabilitación viene por un lado médico o personal no se justifica el despido, esto a pesar de la Casación Laboral N.º 3325-2009-La Libertad que indicaba que no procedía esta distinción. Queda claro que, pese a la jurisprudencia y doctrina al respecto, en ciertos casos aún es objeto de debate.



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:** [Actualización Laboral Tributaria 23.08.pdf](#)

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

