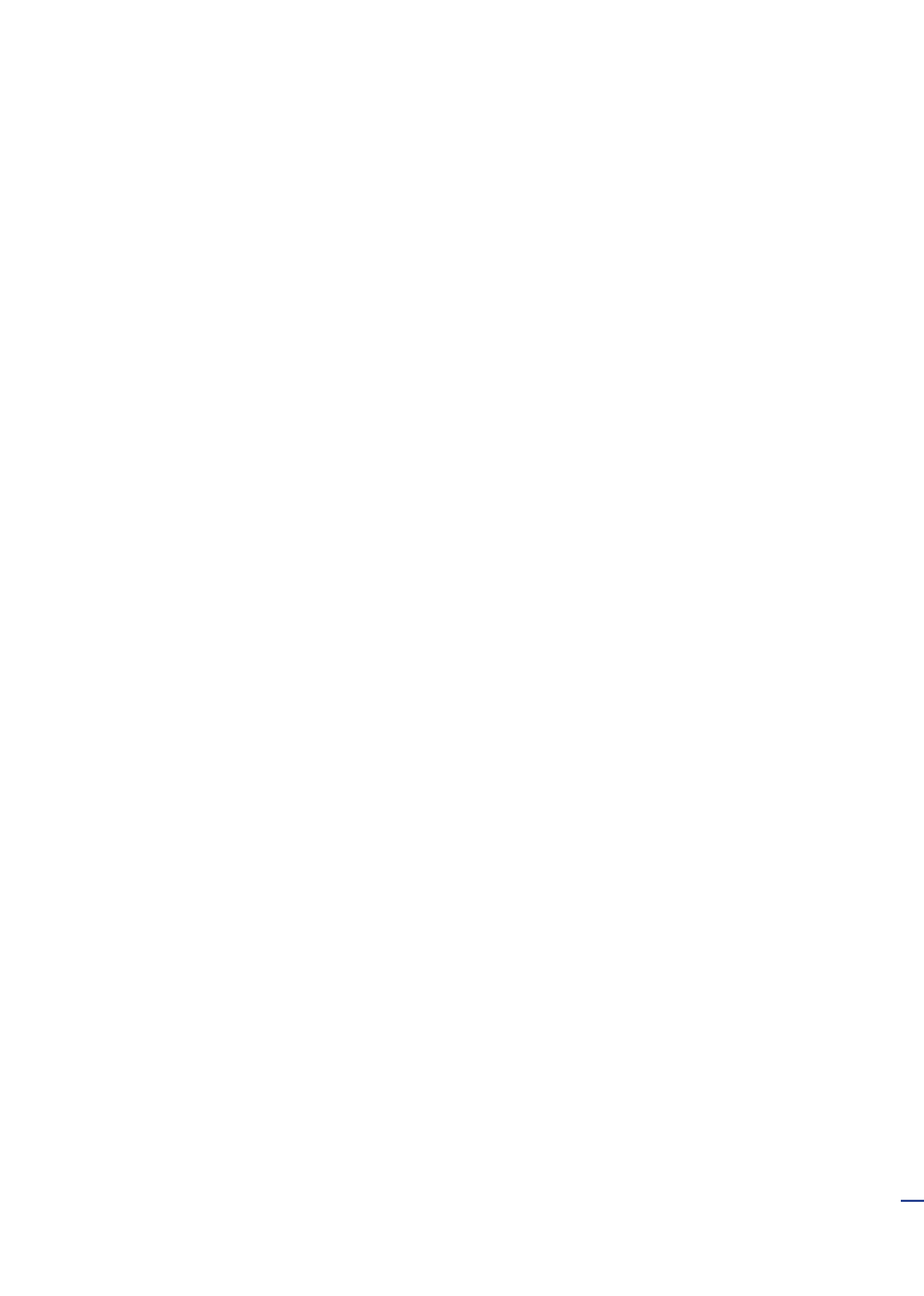


**LOS ENTORNOS DE TRABAJO
SEGUROS Y SALUDABLES**



La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

The just cause for dismissal for failure to comply with obligations regarding safety and health at work

ANA NELLY CALDERÓN TARRILLO*

Universidad Nacional de Trujillo
(Lima, Perú)

Contacto: anacalderontarrillo@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-3923-4705>

RESUMEN: El deber de prevención de riesgos laborales, obliga a los empleadores a establecer medidas en los centros de trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que pueden ocasionar daños en la salud o bienestar de los trabajadores o incluso la pérdida de su vida.

En correlato a dicha responsabilidad, los trabajadores deben cumplir las disposiciones adoptadas por el empleador para lograr ambientes de trabajo seguros y saludables; por lo que su inobservancia podría recaer en una de las causas justas de despido que establece el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

PALABRAS CLAVE: Seguridad y salud en el trabajo, despido, causa justa, exámenes médicos ocupacionales, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

ABSTRACT: The duty to prevent occupational risks obliges employers to establish measures in the workplace to prevent workplace accidents and occupational diseases that can cause damage to the health or well-being of workers or even the loss of their life.

In correlation with said responsibility, workers must comply with the provisions adopted by the employer to achieve safe and healthy work environments; Therefore, non-compliance could fall into one of the just causes for dismissal established by the Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, approved by Decreto Supremo N° 003-97-TR

KEYWORDS: Security and health at work, dismissal, just cause, occupational medical examinations, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recibido: 19/02/2024

Aceptado: 17/03/2024

Publicado en línea: 30/03/2024

* Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, con segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Máster en Prevención y protección de riesgos laborales por la Universidad de Alcalá, es Especialista del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

SUMARIO: I. Introducción, II. La doctrina del despido en el Perú. 1. Poder de dirección y potestad sancionatoria. 2. El despido como sanción. 3. La estabilidad laboral. III. Causas justas de despido relacionadas a obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. 1. Causas justas de despido. 2. Causas justas de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2.1. La negativa a realizarse el examen médico ocupacional. 2.2. El incumplimiento de las prescripciones del médico para evitar enfermedades o accidentes. 2.3. La inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. ¿Las causas justas de despido en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen que ver con la conducta o con la capacidad del trabajador? ¿La negativa a realizarse el examen médico ocupacional es un supuesto regulado también en la causal de falta grave?. 4. ¿La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo configuran una causa justa de despido?. IV. Conclusiones. Referencias.

◆

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la normativa vigente en el Perú, el empleador es quien lidera la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en una organización. Esta responsabilidad, lo conmina a incorporar medidas de prevención y control para evitar eventos que puedan causar daños en la salud e integridad de los trabajadores.

En la instauración de dichas medidas bajo un enfoque de sistema de gestión, se consideran cuatro etapas importantes: 1) la Planificación, 2) la Aplicación, 3) la Evaluación; y, 4) la Mejora continua. Cada una de estas etapas contienen componentes que pueden ser herramientas, documentos, disposiciones internas, órganos, metodologías, entre otros, los cuales permiten que el SGSST funcione adecuada y eficazmente como un engranaje.

En esta articulación de elementos, la participación de los trabajadores es pieza clave, pues ellos son lo que mejor conocen los riesgos a los cuales están expuestos en el desempeño de sus labores y es para ellos que el empleador diseñará las medidas de prevención y control más adecuadas.

Bajo dicho contexto, existen obligaciones de cargo de los trabajadores para el correcto funcionamiento del SGSST, cuyo incumplimiento genera que el empleador establezca medidas correctivas o sanciones dentro de los límites de la razonabilidad, pues la inobservancia de dichas medidas puede traer como consecuencia un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que ocasione

daños o incluso la muerte del trabajador que incumple una disposición y de quienes comparten con él el centro de trabajo.

En ese orden de ideas, el despido es la sanción máxima que puede recibir un trabajador; y, en el sistema legal peruano, esta facultad del empleador queda subordinada a que exista una “causa justa” tipificada. En relación a las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, se contemplan dos supuestos de causa justa relacionados a la capacidad del trabajador y uno vinculado a su conducta, las cuales se analizarán en el presente artículo.

II. LA DOCTRINA DEL DESPIDO EN EL PERÚ

1. Poder de dirección y potestad sancionatoria

Como consecuencia de la ajenidad de los servicios brindados por el trabajador, el empleador tiene la capacidad de liderar la fuerza laboral (Toyama, 2009, p. 121). El artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que, además de dirigir las actividades en el centro de trabajo, el empleador puede sancionar disciplinariamente la inobservancia de las obligaciones atribuidas al trabajador, bajo un marco de razonabilidad.

Es decir, el empleador está legitimado a adoptar las medidas correctivas cuando el trabajador incumple las reglas que pueden estar recogidas de forma expresa en el pacto laboral o en normas internas de la organización, incluso aquellas relacionadas con disposiciones que están tácitas en una relación de trabajo (García, 2009, p. 36).

2. El despido como sanción

En un sentido estricto y técnico, el despido es aquella extinción de la relación laboral que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada para ello (Bidón y Vigil de Quiñones, 2001, p. 4).

No obstante, tradicionalmente, el origen de todo despido ha sido el incumplimiento culpable y grave por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, lo que se conoce como “despido disciplinario” y que supone la pena capital o sanción máxima que puede recibir un trabajador.

De acuerdo al “principio de proporcionalidad”, el incumplimiento ha de ser culpable, es decir, imputable al trabajador por dolo, culpa o negligencia (Bidón y Vigil de Quiñones, 2001, p. 44). Este principio está referido a la coherencia entre el hecho, la persona y la sanción, a fin de evitar que se legitime una decisión empresarial de despido por un hecho que en sí mismo no tenga la gravedad suficiente.

3. La estabilidad laboral

La estabilidad laboral es uno de los principios esenciales del Derecho del Trabajo; a razón de ello, el vínculo que existe entre el empleador y el trabajador debe conservarse vigente todo el tiempo que sea posible; no obstante, la relación podrá ser interrumpida de manera concluyente si ineludiblemente se torna inviable mantenerla (Albuquerque, 1988, p. 23).

En los sistemas de estabilidad laboral, se pueden identificar dos categorías, la “absoluta” y la “relativa”. La primera, genera la ineficacia del despido y la reincorporación efectiva del trabajador ante la violación del derecho a conservar su empleo, la segunda se configura en las situaciones que no se garantiza el reintegro efectivo del trabajador, pese a que existe protección contra el despido (Plá, 1978, p. 175).

A su vez, la estabilidad relativa puede subclasificarse en dos categorías: “propia” e “impropia”. La primera se configura cuando se produce la nulidad del despido y, a su vez, se otorga una reparación económica por el tiempo que se siguió el proceso y se cancelan los salarios impagos (Toyama, 2009, p. 132); y, la segunda, cuando el despido no se revierte, a pesar que se acredita la vulneración de un derecho, pero si se sanciona la falta contractual a través de una indemnización o multas de carácter administrativo (Blancas, 2004, pp. 221-222).

En la legislación peruana, la libertad empresarial para despedir a un trabajador está restringida para garantizar la estabilidad laboral. En nuestro sistema conviven la estabilidad laboral absoluta, para los casos de nulidad, y la estabilidad laboral relativa, en las situaciones de despidos irregulares.

III. CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONADAS A OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Causas justas de despido

La justa causa autoriza a una parte de una relación a resolver el acuerdo que hay entre ambas, tras haber cometido la otra parte un acto culposo grave, el cual excluye de responsabilidad al denunciante (Giglio, 1986, p. 18).

Bartolotto en su obra *Diritto del Lavoro* señala que “el acto culposo justificará la rescisión, cuando la violación que se verifica es de tal modo grave, que impide la continuación, aun provisoria, de la relación de trabajo” (Giglio, 1986, p. 23).

En el sistema legal peruano, el derecho del empleador a despedir queda subordinado respecto del derecho del trabajador a conservar su empleo, actuando la “causa justa” como el único factor capaz de invertir esta posición (Blancas, 2004, p. 221).

El TUO de la LPCL recurre a la técnica de la enumeración taxativa, o *numerus clausus*, para tipificar las causas justas de despido, las cuales, guardan relación con la falta de capacidad del trabajador o con su conducta, “usualmente conocidas como faltas graves” (Blancas, 2004, p. 225) (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Supuestos de las causas justas de despido

Causas	Supuestos
Capacidad del trabajador (TUO de la LPCL, art. 23).	Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando imposibilitan el desempeño de las tareas.
	El nivel de productividad deficiente.
	La negativa a realizarse el examen médico ocupacional y el incumplimiento de las prescripciones del médico para evitar enfermedades o accidentes.
Conducta del trabajador (TUO de la LPCL, art. 24).	La comisión de una falta grave
	La condena penal por delito doloso
	La inhabilitación del trabajador

Fuente: Adaptación de los artículos 23 y 24 del TUO de la LPCL.

2. Causas justas de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

El TUO de la LPCL contempla tres supuestos expresamente relacionados con el incumplimiento de obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo que constituyen causa justa de despido, dos de ellos vinculados a la capacidad del trabajador y uno a su conducta.

2.1. La negativa a realizarse el examen médico ocupacional

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), establece que el empleador está obligado a practicar exámenes médicos ocupacionales al inicio, periódicamente y al término de la relación laboral de sus trabajadores.

En esa línea, el artículo 101 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, RLSST), modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 016-2016-TR, señala que dichos exámenes se practican cada dos (2) años; sin embargo, para el caso de empresas que realizan actividades de alto riesgo, los trabajadores se someten a las evaluaciones médicas de acuerdo a las normas sectoriales que les sean aplicables.

Además, la normativa vigente contempla la obligación del empleador de realizar exámenes médicos ocupacionales de salida al término de la relación laboral, al existir la solicitud escrita del trabajador. Dicha solicitud no es requisito para quienes laboran en actividades de alto riesgo.

Ahora bien, así como se establece la obligación del empleador de practicar exámenes médicos ocupacionales sin ningún costo para los trabajadores, también se contempla como obligación de estos últimos, “someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico” (Ley N° 29783, art. 79, literal e).

En relación a la obligación para los trabajadores, el artículo 107 del RLSST (Decreto Supremo N° 005-2012-TR) precisa que las normas emitidas por el Ministerio de Salud (Minsa) señalan de manera expresa cuáles son los exámenes médicos ocupacionales a los que deben someterse. Al respecto, la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA prescribe que, de acuerdo al tipo de exposi-

ción a factores de riesgo laboral, las evaluaciones de salud contienen exámenes complementarios generales y también específicos.

La mencionada norma del Minsa señala que, los exámenes complementarios generales incluyen: a) la biometría sanguínea, b) la bioquímica sanguínea, c) el grupo y factor sanguíneo; y, d) el examen completo de orina. Asimismo; los específicos, deben realizarse de acuerdo al criterio técnico del responsable de la vigilancia de la salud ocupacional en la organización, considerando la matriz de “exámenes médicos obligatorios por actividad” que está contenida en la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA.

El RLSST establece que, el trabajador no comete falta que acarrea sanción por parte de su empleador si se niega a someterse a un examen médico que no es obligatorio; excepto, en los casos de actividades de alto riesgo, siempre que los exámenes médicos sean exigidos por normas instituidas al interior de la organización, que han sido debidamente fundamentadas y previamente puestas en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos emitió la Resolución Directoral N° 04-2018-JUS/DGTAIPD de fecha 15 de febrero de 2018 recaído en el expediente N° 002-2017-DPDP-PS, mediante la cual resuelve multar a una empresa por dar tratamiento a los datos personales contraviniendo los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos Personales (LPDP).

En este caso, se comprobó que el empleador solicitó al denunciante exámenes médicos pre ocupacionales, incluyendo la prueba del VIH, que no eran proporcionales para la finalidad de evaluarlo en el proceso de selección para acceder al puesto de trabajo “Ejecutivo de Producto Receptivo”, configurándose la infracción grave prevista en el literal a) del numeral 2 del artículo 38 de la LPDP.

El artículo 8 de la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, prohíbe la exigencia de la prueba de VIH o la presentación del resultado de dicha evaluación cuando se contrata a un trabajador, durante su vínculo laboral o como requisito para mantener la relación de trabajo; sin embargo, la normativa del Minsa, en el marco de la vigilancia de la salud de los trabajadores, establece que

sí se requiere la prueba de VIH como parte de los exámenes específicos que corresponden a los trabajadores del sector salud, segregadores y recicladores de residuos sólidos y trabajadores de centros penitenciarios (Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Numeral 6.5).

Asimismo, la Casación Laboral N° 2490-2015 de Ica, señala que la programación de un examen médico ocupacional a favor de los trabajadores debe ser informada oportunamente, de forma expresa y que no quepan dudas, a fin de que la inasistencia al mismo se configure como una causa justa de despido.

En tal sentido, para alegar una causa justa de despido relacionada al supuesto de la negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico se requiere:

- Examen exigido por norma expresa
- En el caso de actividades de alto riesgo, el examen puede ser exigido por norma interna de la organización, previo conocimiento del CSST o Supervisor
- Confidencialidad del acto médico
- El trabajador debe ser informado de manera oportuna, expresa e indubitable sobre la programación del examen médico ocupacional.

2.2. El incumplimiento de las prescripciones del médico para evitar enfermedades o accidentes

El otro supuesto del literal c) del artículo 23 del TUO de la LPCL se refiere a la negativa injustificada del trabajador “a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes” (Decreto Supremo N° 003-97-TR), lo cual es relevante porque intenta evitar que, como consecuencia de sus faltas, el trabajador adquiera una incapacidad (Toyama, 2009, p. 135).

Al respecto, la vigilancia de la salud laboral es el proceso a cargo del médico ocupacional, bajo el liderazgo del empleador, que se ejecuta a través de la recopilación y el análisis metódico de información, que tiene por objeto actuar oportunamente, anticipando los problemas de salud en los ambientes de trabajo, así como aplicando medidas preventivas y de control frente a factores de riesgo

que pueden causar daño a la salud de los trabajadores (Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Numeral 6.3).

A razón de ello, el médico a cargo de la vigilancia de la salud ocupacional determina la aptitud de cada trabajador en relación a su puesto de trabajo, a través de las evaluaciones médico ocupacionales. Si el resultado es apto con restricciones, significa que el trabajador presenta algunas patologías o condiciones pre-patológicas; sin embargo, puede continuar desarrollando sus labores en el centro de trabajo, considerando algunas medidas de control para no afectar su integridad, disminuir su productividad o que su condición de salud empeore.

Entonces, si el trabajador incumple cualquier medida profiláctica o curativa impuesta por el médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, se configura el supuesto bajo comentario del TUO de la LPCL y la gravedad que reviste el hecho responde a que su conducta no sólo podría empeorar su situación de salud si no que puede afectar la de aquellos con los que comparte el entorno laboral.

2.3. La inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 25 del TUO de la LPCL señala que “falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”. Al respecto, se considera como falta grave, entre otros, el incumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

Precisamente, la Resolución Ministerial 050-2013-TR señala que el objetivo del RISST, anteriormente denominado Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, es convertirse en una herramienta a través de la cual la máxima autoridad o el representante de una organización pública o privada impulse el cumplimiento de una cultura de prevención de riesgos laborales.

En ese sentido, los principios de prevención y protección establecidos en la normativa propenden a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, donde las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores, de ahí que lo establecido en el RISST regula

y promueve la subsistencia de la relación entre los que conviven en un ámbito de labores.

El RISST forma parte del SGSST y es un documento obligatorio para aquellos empleadores con veinte (20) o más trabajadores. Su estructura debe contener como mínimo, lo siguiente:

- a) Objetivos del SGSST y alcance del RISST.
- b) Liderazgo y Política del SGSST.
- c) Atribuciones y obligaciones de los actores de la organización: empleador, supervisores, CSST, trabajadores, otros prestadores de servicios.
- d) Disposiciones de seguridad y salud en las operaciones.
- e) Disposiciones de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) Preparación y respuesta ante emergencias (Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, art. 74)

El RISST es aprobado por el CSST, quien además vigila su cumplimiento; y, debe ser conocido por todos los trabajadores, ya sea por medio físico o digital, incluidos aquellos que prestan servicios por intermediación o tercerización, personas en modalidad formativa y quienes brindan servicios bajo subordinación o autónomos, de forma ocasional o permanente, en el centro de trabajo (Decreto Supremo N° 005-2012, art. 75).

Asimismo, el legislador peruano ha dejado sentado que el incumplimiento de lo establecido en el RISST, constituye causa justa de despido en casos graves. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional lo confirma, mediante sentencia recaída en el Expediente N° 00047-2012-PA/TC, en el caso de despido de un trabajador por incumplimiento del procedimiento de tránsito de camionetas en el área de mina y el artículo 36 del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.

El máximo intérprete de la Constitución concluyó que el demandante no solo admitió que ocurrieron los hechos que la entidad emplazada le imputó como falta grave y aceptó la responsabilidad sobre los mismos, sino que además reconoce que con estos se pusieron en riesgo la salud y la vida de los trabajadores, lo que evidencia la gravedad de la falta en la que incurrió (De Lama, 2015, p. 44).

Por ejemplo, en el contexto de la pandemia por COVID-19 se hizo necesario ajustar en el RISST las atribuciones y obligaciones de los actores laborales, los estándares de seguridad y salud, así como la preparación y respuesta ante emergencias, con la finalidad de incorporar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del virus SARS-CoV-2 en los centros de trabajo.

Por otro lado, de acuerdo a los Documentos Técnicos del Minsa, todo centro laboral debía contar con un Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el centro de trabajo.

El mencionado Plan incluía una guía breve de actividades, acciones e intervenciones que aseguraban el cumplimiento de los lineamientos específicos establecidos por el órgano rector en Salud Pública, el cual contenía- entre otras- las siguientes obligaciones para los trabajadores:

- La aplicación de pruebas serológicas o moleculares para COVID-19 para el regreso o retorno a sus puestos de trabajo.
- Control de la temperatura corporal y la evaluación médica de síntomas COVID-19, con la aprobación del personal de salud a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- El uso obligatorio de mascarillas de manera adecuada, tapando nariz y boca.
- Distanciamiento social, considerando un metro de distancia entre los trabajadores.
- Entrega de información veraz a través de la ficha de sintomatología de la COVID-19 para el regreso al trabajo

A la fecha, muchas de estas obligaciones se han suprimido o flexibilizado. No obstante, lo que se quiere mostrar es que, en la medida que las obligaciones a cargo de los trabajadores se encuentren recogidas en el RISST de manera expresa o que se haga mención al deber de su cumplimiento remitiendo al documento que las contiene (por ejemplo: el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el centro de trabajo) y se acredite su inobservancia, así como la amenaza de continuar con la relación laboral, se configuran dentro de la causal de falta grave a que se refiere el inciso a) del artículo 25° del TUO de la LPCL.

En el marco de la pandemia, el incumplimiento de las obligaciones mencionadas revestía de gravedad debido a que podían ocasionar un brote de la

COVID-19 en el centro de trabajo y con ello afectar la salud y amenazar la vida de los demás trabajadores.

3. ¿Las causas justas de despido en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen que ver con la conducta o con la capacidad del trabajador? ¿La negativa a realizarse el examen médico ocupacional es un supuesto regulado también en la causal de falta grave?

Es indiscutible que el supuesto de inobservancia de lo establecido en el RISST está relacionado con la conducta del trabajador; sin embargo, entre los autores subsiste la interrogante si la negativa injustificada de someterse a exámenes médicos implica una desobediencia laboral o una causal relacionada a la capacidad del trabajador.

Al respecto, Blancas (2013) señala que la mencionada negativa “se encuentra más próxima a las causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador y por tanto se configura como una infracción a sus deberes esenciales” (p. 182). Reforzando esta idea, se debe tener en cuenta que dicha causal supone que la capacidad del trabajador todavía no ha sido verificada, justamente por la negativa del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes.

Otra arista para analizar el lugar que le corresponde a esta causal es el contenido del RISST. En el punto anterior, se precisó que de acuerdo a la LSST este documento de gestión tiene una estructura mínima, la cual incluye las “atribuciones y obligaciones del trabajador”.

Es decir, si la obligación de los trabajadores de “someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa” se encuentra recogida en el RISST, su incumplimiento activaría la segunda causal que se ha analizado; esto es, la inobservancia de lo establecido en el RISST, relacionada a la conducta del trabajador.

Al respecto, la Casación Laboral N° 2490-2015 de Ica, atiende el caso del despido laboral de una trabajadora por la causal del artículo 25° del TUO de la LPCL, al no haberse sometido al examen médico ocupacional.

En el mencionado caso, si bien la Sentencia de Vista señala que el hecho imputado “no corresponde subsumirse en el inciso a) del artículo 25 del TUO

de la LPC dado que no constituye un supuesto de incumplimiento de obligaciones esenciales que imponía el contrato, sino que dicha conducta está más vinculada a la capacidad del trabajador”, la casación sí evalúa la cuestión desde la causal de falta grave por la inobservancia del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial.

Entonces, las causas justas de despido en materia de seguridad y salud en el trabajo que han sido materia de análisis en el presente trabajo, están asociadas más precisamente con la conducta del trabajador.

4. ¿La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo configuran una causa justa de despido?

En los párrafos anteriores se ha realizado el análisis de las causas justas de despido teniendo en cuenta la gravedad de las mismas; sin embargo, qué sucede cuándo las faltas no son graves, pero tienen reiterancia. Por ejemplo, ante el incumplimiento de una disposición establecida en el RISST que no reviste gravedad y que a pesar de la aplicación gradual de las medidas disciplinarias impuestas por el empleador no se logra que la conducta del trabajador cambie, ¿el empresario está facultado a tomar la decisión de desvincular al infractor?

Al respecto, se debe tener en cuenta que la reincidencia en la conducta del trabajador lleva implícita la agravación de la responsabilidad. De acuerdo con Quispe y Mesinas (2009), en algunas ocasiones la gravedad deriva de su reiteración “(...), es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)” (p. 23).

Blancas (2013), citando a Pasco Cosmópolis señala que, en el ordenamiento jurídico peruano, la definición de falta grave se realiza mediante su tipificación por el texto legal (p. 194). Por ello, la reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que no revisten gravedad, se enmarcaría en la causal del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL que considera “la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores” como una causa justa de despido.

En tal sentido, la falta no solo puede provenir del incumplimiento de normas internas, si no de cualquier orden expresa emitida por el empleador que contribuya al logro de los objetivos y metas organizacionales, incluidas las relacionadas con el deber de cuidado que el trabajador debe observar para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Finalmente, cabe precisar que, ante un proceso laboral, la conducta reiterada del trabajador requiere una comprobación objetiva, a fin de acreditar que las faltas imputadas no constituyen un trato hostil o sean inexistentes. Esta comprobación, amerita que la reincidencia sea documentada a través de advertencias, preferentemente realizadas por escrito; asimismo, se valorarán elementos como: “las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros” (Casación Laboral N.º 33811-2019 de Piura)

IV. CONCLUSIONES

1. Las causas justas de despido sobre incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo reguladas en el TUO de la LPCL, están tipificadas dentro de los supuestos relacionados a la capacidad y a la conducta del trabajador.
2. El primer supuesto relacionado a la negativa a realizarse el examen médico ocupacional, se encuentra más próximo a las causas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, debido a que la obligación de someterse a exámenes médicos está contenida en el apartado de atribuciones y obligaciones del trabajador en el RISST.
3. El supuesto sobre el incumplimiento de las prescripciones del médico para evitar enfermedades o accidentes, debe ser evaluado a partir de las recomendaciones del médico a cargo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, quien valora la información clínica para precisar el estado de salud y riesgo individual de cada trabajador para su puesto de trabajo.
4. El supuesto sobre la inobservancia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe tener en cuenta las obligaciones de

los trabajadores contenidas expresamente en el RISST o las recogidas en documentos a los que se remita su cumplimiento, y que su falta revista gravedad para mantener las relaciones laborales.

5. La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que no revisten gravedad, configura la causal del literal a) del artículo 25 del TUO de la LPCL que considera “la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores”.

REFERENCIAS

- Albuquerque R. (1988). Despido, retiro y justa causa. *Themis Revista De Derecho*, (11), 20-29. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10737>
- Baylos Grau A. (2011). El despido individual y la garantía judicial del derecho del trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 32-42. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13141>
- Bidón y Vigil de Quiñones, J.I. (2001). *El despido disciplinario y sus causas: análisis de jurisprudencia*. Comares.
- Blancas Bustamante C. (2004). El principio de continuidad y el despido individual. En: *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez* (pp. 219-237). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Blancas Bustamante C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3a ed.). Jurista editores.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral N° 2490-2015 de Ica. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 18 de agosto de 2016.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2022). Casación Laboral N.° 33811-2019 de Piura. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima: 26 de julio de 2022.
- De Lama Laura, M. (2015). *Causales de despido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta jurídica.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (21 de marzo de 1997). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (25 de abril de 2012) <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

Decreto Supremo N° 016-2016-TR. Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR (23 de diciembre de 2016). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1170403>

García Manrique, A. (2009). El despido y otras sanciones disciplinarias. *Revista Jurídica del Perú*, (103), 35- 45.

Giglio, W. (1986). *Justa Causa* (2da ed.). Editora LTR.

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto de 2011). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Ediciones Depalma.

Quispe, G., & Mesinas, F. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.

Resolución Directoral N°04-2018-JUS/DGTAIPD (15 de febrero de 2018). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2619426/RD%2004-2018%20DG.pdf.pdf>

Resolución Ministerial N° 376-2008-TR. Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo (30 de noviembre de 2008). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H976796>

Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA. Aprueban el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad” (25 de abril de

2011). <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243792-312-2011-minsa>

Toyama Miyagusuku J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et veritas*, 19(38), 120-154. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>