



ALERTA LABORAL

Despido por rendimiento deficiente: Requisitos establecidos según la Corte Suprema

Casación Laboral N° 3752-2021-DEL SANTA

Antecedentes:



En este caso, se discute la **reposición por despido fraudulento** de una trabajadora que fue despedida por rendimiento deficiente. La trabajadora alega que fue cesada sin un sustento válido, imputándosele un supuesto rendimiento deficiente sin documentación objetiva y sin habersele brindado oportunidad real para corregir la deficiencia.



Así, sostuvo que la empresa actuó con ánimo perverso, señalando la existencia de un rendimiento deficiente, pese a que los resultados obtenidos se encontraban mínimamente por debajo de los indicadores exigidos, y que estos ni siquiera se habían evaluado según los criterios establecidos en los documentos internos de la empresa. En ese sentido, sostiene que **se le imputaron hechos falsos**.



Tanto en primer como en segunda instancia se concluyó la **existencia de despido fraudulento**, y se ordenó la reposición, al concluirse que la falta imputada no existía y que se vulneró el procedimiento legal previsto en el artículo 31 del D.S. N° 003-97-TR, que señala que se debe conceder al trabajador un plazo para corregir su deficiencia. La empresa interpuso **recurso de casación**, alegando haber cumplido con el procedimiento y que la causal de despido fue real y válida.



¿Qué condiciones estableció la Corte Suprema para que el bajo rendimiento sea considerado causa justificada de despido?

Análisis de la Corte Suprema:

Al analizar el caso, la Corte Suprema establece que el rendimiento deficiente solo puede ser causa válida de despido si cumple con los siguientes requisitos:



- Debe ser real y no simulado.
- Debe ser general afectando al conjunto de tareas asignadas, no solo un aspecto puntual del trabajo.
- Debe evidenciar una aptitud inferior al promedio esperado.
- Debe ser atribuible directamente al trabajador, no a factores externos.
- Debe ser persistente, no algo eventual o circunstancial.
- Debe impactar las funciones propias del cargo.

Al resolver, la Corte verificó que, si bien el empleador otorgó a la trabajadora un plazo para demostrar su capacidad o corregir su desempeño, **evaluó métricas del mes anterior** al vencimiento de este, lo que impidió que pudiera enmendar su rendimiento. Asimismo, se comprobó que los indicadores usados para justificar la baja productividad no eran razonablemente inferiores a lo requerido y que se aplicaron criterios no previstos en el manual de evaluación.

En ese sentido, la Corte confirmó la decisión de instancias inferiores y **determinó la existencia de un despido fraudulento.**





A tener en cuenta:

Es importante tener en cuenta que el despido por rendimiento deficiente constituye una causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, conforme al artículo 23 del D.S. N.º 003-97-TR. En este sentido, este tipo de despido se diferencia del despido por falta grave, regulado en el artículo 25 del mismo cuerpo normativo, el cual está vinculado a la conducta del trabajador.

Según el criterio actual de la Corte Suprema, el despido por bajo rendimiento solo es válido si se acredita de forma objetiva, permanente y conforme a parámetros previamente comunicados. No basta una evaluación aislada ni el uso de indicadores no previstos internamente. Asimismo, los jueces suelen requerir la intervención de la autoridad de trabajo, ya que la norma permite optar entre acreditar fehacientemente el desempeño deficiente o presentar un informe de dicha autoridad.

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



Ary Alcántara
aalcantara@osterlingfirm.com



Joyce Cieza
jcieza@osterlingfirm.com



Patricia Medina
lmedina@osterlingfirm.com



Sonia Alcántara
salcantara@osterlingfirm.com



Fernanda Monty
fmonty@osterlingfirm.com