Mundo Jurídico

Despido por rendimiento deficiente

FLAVIA SOSA

Abogada del área Laboral del Estudio Muñiz Piura



Cuando una empresa contrata a un trabajador, existe la expectativa de que este desempeñe sus funciones de manera eficiente y cumpla con los objetivos asignados, sin embargo, durante la relación laboral puede presentarse una disminución en su rendimiento, lo que plantea la interrogante sobre la posibilidad de extinguir el vínculo laboral por bajo desempeño.

El artículo 23° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR reconoce el rendimiento deficiente como causal válida de despido, siempre que se sustente en criterios objetivos, verificables y previamente definidos, y no en apreciaciones subjetivas del empleador. Para ello, el trabajador debe conocer las expectativas del puesto, las metas asignadas y los mecanismos de evaluación de su desempeño. Asimismo, las evaluaciones deben ir acompañadas de un feedback oportuno que le permita corregir las deficiencias detectadas; de no superarlas, pese al acompañamiento brindado, podrá procederse con el despido como resultado de un proceso previo debidamente documentado.

Por ello, es esencial que las evaluaciones de desempeño sean permanentes y no circunstanciales ni diseñadas únicamente para justificar un despido, ya que ello podría generar contingencias legales. En ese sentido, recomiendo incorporar en los contratos de trabajo cláusulas que definan claramente las metas del puesto, mantenerlas alineadas al perfil de funciones e implementar una política de evaluación de desempeño con indicadores objetivos. Una gestión adecuada del rendimiento reduce riesgos laborales, fortalece la cultura organizacional y permite decisiones de desvinculación objetivas y acordes a la normativa vigente.