Despido por reducción de capacidad según PJ



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El artículo 23 del TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR señala que constituye una causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador la existencia de deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de las 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.

Entonces, de acuerdo con la norma, el empleador deberá realizar ajustes razonables al puesto de trabajo que pueden induir la reubicación del trabajador antes de despedirlo.

Sobre los ajustes razonables, el MTPE emitió lineamientos a través de la R.M. No. 171-2019-TR. Luego, el 2021, dicho sector de manera conjunta con el Ministerio de Salud (Minsa) publicó una guía básica de ajustes razonables. Se entiende por ajustes razonables a las modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida al empleador, garanticen a la persona con discapacidad el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

La R. M. señalada, entiende que existe carga despropordonada o indebida si la ejecución del ajuste razonable afecta el funcionamiento de la empresa, lo cual ocurre si se paraliza o altera el ciclo productivo de tal manera que se arriesgue el cumplimiento de las metas productivas de la empresa, se ponga en peligro sus resultados económicos esperados para el ejercicio, genere una falta de liquidez de la empresa que le impida cumplir con sus obligaciones. La carga se acredita con declaraciones anuales del impuesto a la renta, estados de ganancias y pérdidas, entre otros. Será la Sunafil o el Juez Laboral quienes evalúen si existió una carga desproporcionada o indebida que impidió al empleador realizar los ajustes razonables. Luego de ello, y para el despido por capacidad, el empleador debe obtener una certificación por parte de EsSalud, el Minsa o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, quienes acreditarán que lo señalado en el primer párrafo impide que el trabajador desempeñe sus tareas (Artículo 33 del D.S. 001-96-TR). A la fecha ni el Minsa ni EsSalud ejecutan tal certificación. Añade la normativa que la negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes respectivos, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

En una reciente ejecutoria (Casación Laboral No. 28566-2022-LIMA), la Corte Suprema recuerda que la certificación indicada es fundamental para que proceda el despido pues no bastan los registros de atención médica del trabajador, ni los informes médicos internos efectuados por médicos auditores de la empresa u otros especialistas de la empresa.

La acreditación de la causa justa de despido comentada es compleja pues además debe concederse al trabajador un plazo de 30 días calendarios para que demuestre su capacidad. Sin embargo, de no seguirse dichos pasos, el despido puede ser calificado como fraudulento, como en el caso bajo comentario y ordenarse la reposición.