

¿Cómo gestionar despidos por bajo rendimiento de manera legal y efectiva?

La **relación laboral** entre empleador y trabajador puede finalizar por diversas razones, como la **no renovación del contrato**, la **renuncia voluntaria**, un **mutuo acuerdo** o, en casos más graves, por **despido**, debido a faltas como el abandono de trabajo, el **hurto de bienes** o la **reincidencia** en presentarse al trabajo en estado de embriaguez, entre otros motivos.

No obstante, otra causa que puede justificar el despido, es el bajo rendimiento laboral. El **artículo 23. ° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, establece que el rendimiento deficiente del trabajador, comparado con el promedio esperado en tareas similares y bajo condiciones equiparables, constituye una causa justa de desvinculación laboral por parte de la empresa.

Evaluación de desempeño y competencias

Para **fundamentar** un despido por bajo rendimiento, es indispensable que la empresa cuente con un sistema estructurado de seguimiento y evaluación del desempeño del trabajador. Este seguimiento debe ser formal y riguroso, e incluir herramientas de evaluación por competencias.

El concepto de competencias abarca el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el trabajador debe demostrar en situaciones específicas para cumplir con sus funciones según el perfil definido por la empresa. Evaluar la capacidad de un trabajador implica observar conductas concretas que evidencien si su rendimiento es inferior al

promedio esperado para su cargo en condiciones similares.

Herramientas de evaluación

Existen varias **herramientas claves** que permiten detectar un rendimiento deficiente. Entre ellas destacan la observación directa del desempeño, entrevistas periódicas con el trabajador, reuniones de retroalimentación, análisis de indicadores de trabajo y la participación en comités laborales. Estas herramientas proporcionan un soporte objetivo que justifica la decisión de despido basada en la falta de capacidad del empleado.

Retos para las micro y pequeñas empresas

Si bien las grandes empresas suelen contar con sistemas robustos de gestión del talento que les permiten implementar adecuadamente evaluaciones de competencias, las **micro y pequeñas empresas** (mypes) enfrentan **desafíos importantes** en este aspecto. La falta de recursos y estructuras pueden dificultar la implementación de herramientas adecuadas para gestionar el desempeño de su personal y, por lo tanto, cumplir con las exigencias legales y operativas que un despido por bajo rendimiento requiere.

En este contexto, la **ausencia** de herramientas formales puede llevar a que los motivos de despido se desvíen hacia faltas graves, generando situaciones de desvinculación laboral, por parte de las empresas, fraudulentos o incausados, un problema recurrente en el ámbito laboral.

En resumen, aunque el rendimiento deficiente es una **causa justificada de despido según la ley**, es crucial que las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un sistema formal y estructurado para evaluar el desempeño de sus empleados. Mientras que las grandes compañías están mejor

preparadas para implementar estos modelos, las mypes enfrentan un desafío significativo para cumplir con estas exigencias, lo que puede derivar en problemas laborales más complejos.

LEE MÁS:

Casi 4 millones de trabajadores en el Perú tienen una “segunda chamba”

CONOCE NUESTRO TIKTOK:

*@camaracomerciolima ☐ Seis de cada diez peruanos pensó en renunciar por tener una mala relación con su jefe.
#camaracomerciolima #viralperu #trabajoperu #derecholaboral
#buscoempleo #aprenderingles 🎵 For movie / picture / action / suspense – G-axis sound music*