

PRCP LEGAL WEEK
LABORAL

1

¿Qué es un despido por capacidad?

El despido por capacidad es un tipo de despido por causa justa, distinto del despido por conducta, que habilita al empleador a concluir el contrato de trabajo sin riesgo a reposición o pago de indemnización por despido arbitrario, siempre que la causa alegada pueda acreditarse y se cumpla con la formalidad establecida en la ley.



2

¿Cuáles son los motivos que pueden originar un despido por capacidad?

El despido por capacidad puede iniciarse cuando se presentan los siguientes supuestos:

- Deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de las tareas del trabajador, siempre que no exista un puesto vacante al que este pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.
- Rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores y bajo condiciones similares.
- Negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente acordado o establecido por Ley, determinantes para la continuidad de la relación laboral.
- Negativa injustificada del trabajador a cumplir con las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

3

¿Cómo acredito el rendimiento deficiente de un trabajador?

A través de documentos como informes, reportes o evaluaciones que pongan en evidencia que, incluso bajo las mismas condiciones y por un periodo sostenido de tiempo, el rendimiento del trabajador ha disminuido, en comparación con sus propios indicadores de rendimiento previos y respecto del rendimiento de los otros trabajadores que realizan labores similares.



4

¿Qué debe validar el empleador antes de iniciar un procedimiento de despido por deficiencias físicas o mentales del trabajador?

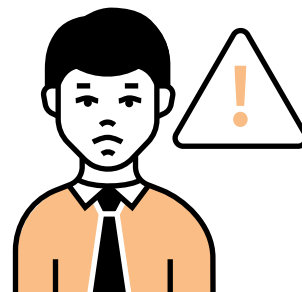
El empleador debe validar lo siguiente:

- Deben tratarse de deficiencias sobrevenidas en el transcurso de la relación laboral. Es decir, no puede tratarse de deficiencias anteriores a la contratación del trabajador conocidas por el empleador.
- La deficiencia debe ser determinante para el desempeño de sus labores. Debe existir una relación directa entre la pérdida de capacidad y los requerimientos del cargo que ocupa el trabajador y esto debería estar acreditado.
- Antes de la imputación de esta causa de despido, el empleador debe realizar los ajustes razonables para adaptar el cargo en función de las necesidades del trabajador que sufre las deficiencias y, pese a ello, aquel debe verse impedido de realizar sus tareas.
- No debe existir algún puesto de trabajo vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros.

5

¿Cómo acreditar objetivamente la existencia de las deficiencias físicas o mentales de un trabajador para efectos de iniciar el despido por capacidad?

Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas deben ser certificadas por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. En este orden, no existe procedimiento alguno regulado por EsSalud ni el Ministerio de Salud para efectos de realizar las evaluaciones a las que hacen referencia las normas laborales para el despido por capacidad. No obstante, el Colegio Médico del Perú viene realizando el procedimiento, previo pago.

**6**

¿Para efectos de acreditar las deficiencias físicas o mentales de un trabajador se puede emplear el IMECI que emite EsSalud o el certificado médico de invalidez que emite la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad de las AFP?

No. El IMECI sólo tiene efectos de cara a EsSalud para determinar el tiempo máximo subsidiado como consecuencia de una incapacidad prolongada y no tiene efectos laborales. Asimismo, el certificado médico de invalidez que emite la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad de las AFP sólo tiene efectos de cara a determinar la procedencia de una pensión de invalidez.

7

¿Qué ocurre si el trabajador se niega a someterse a la evaluación médica de cara al inicio del procedimiento de despido por capacidad?

Si el trabajador se niega injustificadamente a someterse a los exámenes médicos correspondientes para certificar la deficiencia que padece, ello sería considerado como una aceptación tácita de la existencia de la causa justa de despido, por lo que procedería el despido del trabajador por capacidad.



8

¿Qué pasos se deben seguir los empleadores para aplicar un despido por capacidad?

El despido por capacidad debe considerar el siguiente procedimiento:

- i. El empleador deberá imputar, por escrito, al trabajador las causales correspondientes que justifican el inicio del procedimiento.
- ii. El empleador deberá otorgar, al menos, 30 días calendario para que el trabajador demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
- iii. Transcurrido el plazo brindado, el empleador deberá evaluar si se han desvirtuado o no las imputaciones realizadas. Los escenarios que pueden presentarse son los siguientes:
 - a. De no haberse desvirtuado las imputaciones realizadas, el empleador deberá elaborar la carta de despido, señalando expresamente las razones por las que las imputaciones persisten y justifican el despido.
 - b. De haberse desvirtuado las imputaciones realizadas, el empleador deberá comunicar por escrito al trabajador el fin del procedimiento.

Shirley Quino
sqc@prcp.com.pe
ASOCIADA PRINCIPAL

VER PERFIL



Anita Solano
asu@prcp.com.pe
ASOCIADA

VER PERFIL

