

---

## Rendimiento deficiente como causa justa de despido

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, emitió la **Casación Laboral N° 13119-2017 Lima**, donde se determinó que el empleador puede despedir a su trabajador siempre que se sustente una causa justa relacionada a la capacidad o conducta del mismo; es decir, se pruebe que el trabajador ha cometido una falta grave de acorde a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así el trabajador no podría exigir el cobro de indemnización por despido arbitrario. Por el contrario, si no se justifica por una causal justa un despido laboral se estaría incumpliendo el artículo 22 de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Respecto a los fundamentos la Sala, se consideró que la falta grave imputada ha existido previamente a poner fin la relación laboral, pues la empresa requirió al trabajador en varias ocasiones que debía lograr las metas establecidas y este hizo caso omiso, de este modo, existió reiterados incumplimientos laborales graves por parte del trabajador, lo cual es causa justa relacionada a su conducta, por tanto, no se debe otorgar indemnización por despido arbitrario.

Para mayores detalles de la casación, ingresar al siguiente [enlace](#).

En caso de requerir mayor información contactarnos al correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)