

Los tribunales están reconociendo la imposibilidad de prescindir de forma unilateral y sin indemnización de un empleado aunque haya una cláusula de rendimiento

La justicia pone la lupa en los despidos por no vender lo exigido por la empresa

GORKA R. PÉREZ
Madrid

El presencialismo es uno de los males que aquejan a la cultura laboral de muchas empresas españolas. A la obligatoriedad de que sus empleados desarrollen toda su jornada en el centro de trabajo se suma la acumulación injustificada de horas que estos terminan llevando a cabo por miedo a ser represaliados. Un círculo vicioso que ha servido para institucionalizar un comportamiento que choca frontalmente con políticas de recursos humanos más modernas e instauradas desde hace tiempo en países como Estados Unidos o Suecia, donde se trabaja por objetivos, sin tomar en cuenta el tiempo invertido. Pese a esta falta de actualización, el despido de un trabajador por no alcanzar los objetivos que decida fijar cualquier compañía viene recogiendo en múltiples contratos en España desde hace varios años. Sin embargo, de acuerdo con varias sentencias recientes, los tribunales están castigando recurrentemente esta práctica —llegando incluso a considerar algunas de estas cláusulas de rendimiento como abusivas—, dando pie a una relectura judicial que ha abierto el debate sobre su viabilidad.



Edificio de oficinas en el norte de Madrid. EDUARDO PARRA (EP)

NEGOCIOS



¿Qué se cuenta en los mercados?



EL PAÍS

“Es posible fijar una condición resolutoria en el contrato de trabajo, siempre que se cumplan dos requisitos esenciales”, señala Pablo Mallada, responsable del departamento laboral de Baltar Abogados. Por un lado, “que la condición consista en un suceso futuro e incierto, o un suceso pasado, desconocido por las partes, y que no sea contraria a las leyes, a la moral, ni al orden público”, detalla. Y por otro, que “no sea de imposible cumplimiento ni suponga un abuso manifiesto de derecho por parte del empresario”, amplía. En este segundo supuesto, Mallada considera abusiva una cláusula que dependa de circunstancias “sobre las que el trabajador no puede influir, mientras que la empresa sí tiene control”; o cuando “la mayoría de los trabajadores no alcanzan los objetivos mínimos de rendimiento pactados”, concreta.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha fallado en contra de Digitex Informática SLU, compañía dedicada a la gestión de *call center*, por incorporar una cláusula en sus contratos en la que reconocía como motivo “válida-

mente consignado” para despedir a cualquiera de sus teleoperadores, cuando estos, en el plazo de tres meses consecutivos o cuatro alternos dentro de un periodo de seis, no alcanzasen el 75% de la media de producción mensual de todos los trabajadores del servicio al que estuvieran adscritos.

Argumentos

La Audiencia Nacional —que dictó inicialmente la sentencia recurrida por la empresa— validó los argumentos presentados por los sindicatos CSIF, USO, CC OO y UGT, y declaró la nulidad de la cláusula por verba abusiva.

Así, la justicia negó a esta empresa su capacidad para incorporar estas cláusulas, aun cuando el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49 establece que podrá extinguirse el contrato de trabajo por “las causas consignadas válidamente en el contrato”, la misma terminología empleada por Digitex Informática SLU en sus documentos. Por su parte, el II Convenio colectivo del sector de *contact center* tipifica como falta muy grave y sanciona-

da con el despido “la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento” de un trabajador. ¿Por qué no pueden aplicarse entonces?

“Estas cláusulas, como tales, son válidas desde un punto de vista jurídico”, indica Daniel Pérez del Prado, profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III, de Madrid. “Lo que nos ha dicho el Supremo es que no se pueden aplicar de forma automática. La empresa tiene que demostrar esa bajada de rendimiento que justifique la extinción contractual”, matiza. Aun así, Pérez del Prado considera que el despido de-

La relectura judicial ha abierto el debate sobre la viabilidad de fijar objetivos

La ley impone unos requisitos para que estas disposiciones sean legales

bería dejarse para los casos más extremos y tomarse otro tipo de medidas antes, como notificar al trabajador de que se están dando cuenta de su bajón y tratar de ayudarlo a solucionarlo. “Si no, es como matar moscas a cañazos”, matiza.

La incapacidad para acreditar la caída de rendimiento derivó, por ejemplo, en que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid reconociera el despido improcedente de un trabajador de la inmobiliaria Incolmenar SL que no había cumplido con los objetivos recogidos en su contrato (tres captaciones de venta exclusiva mensual).

En este caso, la compañía, según el fallo, proporcionó una serie de documentos que no permitían comparaciones claras ni elementos objetivos para evaluar adecuadamente el bajo rendimiento alegado. Además, el TSJM hace hincapié en que, en estos casos, es necesario demostrar que el incumplimiento es voluntario, continuado y significativo. Del mismo modo, al tratarse de un comercial, consideró que factores externos como la situación del mercado podrían haber influido en los resultados de ventas.

Otros fundamentos

Igual resolución —aunque basada en otros fundamentos— elaboró el Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el caso de un empleado de la empresa Securitas Direct, al que notificó su despido por haber acreditado unos objetivos muy por debajo de los pactados en el contrato (que constaban de siete ventas y siete instalaciones de sistemas de seguridad al mes), e inferiores a los de sus compañeros.

Otro problema de índole técnica se cierne sobre la aplicabilidad de estas cláusulas de rendimiento con resultado de cese. Y es que las causas para su activación pueden entrar en conflicto con las motivaciones que conllevan un despido disciplinario. Para Pablo Mallada, en el caso de que un trabajador rebaje su productividad por razones voluntarias, habría que recurrir a esta segunda tipología de despido.

De hecho, en su opinión, ni siquiera cuando no medie una motivación individual tendría efecto la cláusula resolutoria, ya que el descenso “podría ser atribuible a factores externos y no al trabajador”. De esta forma, el abogado considera que, en la práctica, la aplicación de este tipo de cláusulas es “extremadamente difícil”.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo recogen que en 2022 —último año disponible— se produjeron 27.752 despidos por causas objetivas del trabajador. Esto es, aquellas que se justifican por factores relacionados con el rendimiento o capacidad del empleado (por ejemplo, ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a cambios técnicos, o faltas de asistencia reiteradas). Son un 24% más que el año anterior, y un 43% más que hace siete.