

CLÁUSULAS DE RENDIMIENTO MÍNIMO EN LA RELACIÓN LABORAL

Octubre 2022



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

Validez de las cláusulas de rendimiento mínimo en el contrato de trabajo

El art. 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), establece como una de las causas de extinción del contrato de trabajo, las consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Así, la posibilidad de fijar unos rendimientos mínimos que deben cumplirse en la relación de trabajo es contemplada a través de dos vías distintas en cuanto a la extinción del contrato se refiere: por un lado, el comentado art. 49.1 b) del ET (causas consignadas en el contrato) y el 54.2 e) de la misma norma legal (causa de despido disciplinario).

La gran diferencia entre una y otra es que, mientras que en el despido se exige que la disminución del rendimiento normal o pactado sea continuada y voluntaria, en la extinción por las causas válidamente consignadas no se contemplan estas exigencias.

Vemos en numerosas ocasiones cartas de despido que aducen genéricamente a “la disminución del rendimiento”, cartas vagas y genéricas que conducen irremediabilmente a la calificación del despido como improcedente o incluso, según los casos, a una nulidad, en virtud de las circunstancias.

Estas cláusulas son muy habituales en las personas trabajadoras cuyo objeto principal de su relación laboral lo constituye la comercialización o venta de productos.

Lo primero que hay que señalar es que es realmente complicado que prospere un despido por disminución del rendimiento, o una extinción del art. 49.1 b) (causas consignadas válidamente) si las partes no han pactado un rendimiento mínimo.

Por tanto, la primera condición es **pactarlo expresamente**.

La segunda condición es que el pacto de un rendimiento mínimo **no puede resultar abusivo**, y su cumplimiento **debe estar imbuido de la buena fe**.

Un pacto abusivo podría ser, por ejemplo, la fijación de objetivos de imposible alcance, lo que en ocasiones se determina por el incumplimiento de los mismos por la gran mayoría de la plantilla, o la posibilidad de que la empresa modifique los objetivos o el sistema de rendimiento (lo que podría dar lugar a una modificación de las condiciones de trabajo).

Tampoco resultarían válidos si se marcan objetivos de ventas idénticos para todos sin tener en cuenta las particularidades de cada uno (zona asignada, jornada de trabajo).

Debe establecerse el **rendimiento mínimo exigido en comparación con datos objetivos**, por ejemplo, por el rendimiento alcanzado por el propio trabajador con anterioridad o por el rendimiento de otros trabajadores que realicen la misma actividad.

En caso de extinción relacionada con el rendimiento, en su valoración debe existir **proporcionalidad**, y tener en cuenta detalles como descontar los festivos, las vacaciones, los permisos retribuidos o las bajas por IT de los objetivos a alcanzar. No será lícito, por ejemplo, dar por resuelto el contrato si la persona trabajadora se encuentra de baja médica.

También deberá tenerse en cuenta si la disminución se ha producido por factores ajenos al trabajador, en cuyo caso la extinción no será válida (por ejemplo, si no vende porque los productos son defectuosos).

Nos encontramos con resoluciones judiciales a veces contradictorias, pues ante supuestos prácticamente idénticos, se alcanzan conclusiones distintas.

Así, nos encontramos con sentencias que califican estas cláusulas como no ajustadas a derecho si es la empresa la que, unilateralmente, ha establecido los objetivos y la retribución variable, siendo ella también la que impone la cláusula, ya que si no se firma, no se suscribe el contrato de trabajo. Esto podría soslayarse mediante la **negociación de los rendimientos mínimos** con la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en la cláusula se dan todos los requisitos que en este artículo se citan necesarios, en principio, la cláusula será válida y podrá resolverse el contrato sin derecho a indemnización (art. 49.1 b) ET, cláusulas válidamente consignadas).

Y aún así, la finalización de la relación laboral por no alcanzar el rendimiento mínimo siempre estará sujeta a las resoluciones de los Tribunales, debiendo tener en cuenta el Juzgador todas las cuestiones que se señalan en estas líneas.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Departamento laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios