

Criterios de validez de las cláusulas contractuales que permiten el despido por bajo rendimiento. Análisis de la SAN 13-10-22.

Madrid, 9 de enero de 2023.

Sin perjuicio de la plena validez, como una de las causas de despido disciplinario, de la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo por parte del trabajador, en virtud del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET), hasta la fecha muchas empresas incluían en el contrato de trabajo cláusulas de resolución del contrato, basada en la no consecución por parte del empleado de unos mínimos objetivos o nivel de ventas en un periodo determinado, con base en lo dispuesto en el artículo 49.1.b) ET y en consonancia al principio de autonomía contractual (artículo 3.1.c ET).

Con ello, sin necesidad de tener que acudir a un despido disciplinario - con las dificultades probatorias y la necesaria gravedad y culpabilidad que ha de revestir la actitud del empleado para ser merecedor de un despido disciplinario - cabía la extinción del contrato por una causa válidamente consignada en el contrato suscrito entre las partes, y sin derecho a indemnización.

Se diferenciaba así la sanción por bajo rendimiento- que implica una conducta voluntaria y consciente - con la falta de cumplimiento de determinados parámetros incluidos en una cláusula contractual, por la que se condiciona la continuidad en el puesto con un rendimiento determinado impuesto unilateralmente por el empresario, a pesar de formalizarse como pacto o mutuo acuerdo incluido en el contrato de trabajo de forma individual.

El Tribunal Supremo se ha venido pronunciando en el mismo sentido que la doctrina mayoritaria, según la cual, en principio, sin desprestigiar los problemas que surgían de este tipo de cláusulas al mezclar los principios que inspiran la resolución de las obligaciones recíprocas a que se refiere el artículo 1.124 del Código Civil con las facultades disciplinarias del empresario, en los términos del artículo 54 del ET, las mismas eran válidas y no abusivas si en su ejercicio se respetaban los límites normales o ajustados a los principios de la buena fe.

En contra, recientemente, la Audiencia Nacional, en Sentencia de fecha 13 de Octubre de 2022 (Recurso 205/2022), dictada en un procedimiento de Conflicto Colectivo, ha entendido nula la aplicación de dicha cláusula, que permitía la resolución del contrato de trabajo por el bajo rendimiento del trabajador.

La cláusula incluida en el contrato de trabajo, disponía de forma expresa: *“Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador. Concretamente, el contrato podrá ser extinguido por la Empresa en caso de que el Trabajador, en TRES meses consecutivos o en CUATRO alternos dentro de un periodo de SEIS, no alcance el 75% de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del Servicio al que esté adscrito. El Trabajador estima razonable y proporcionado el referido sistema de extinción por bajo rendimiento”*.

Tras interponerse el oportuno conflicto colectivo, el fondo de la cuestión se centró en determinar si la cláusula incluida en los contratos de trabajo y notificada previamente a la RLT era válida al amparo de los arts. 49. 1 b) y 1124 C. Civil o, en su caso, suponía una cláusula abusiva con la finalidad de eludir las previsiones del art. 54.2 b) del ET y los arts. 67 y 68 del Convenio colectivo, amén de lesionar el derecho a la negociación colectiva por tratarse una negociación individual en masa respecto de una materia ya regulada en el convenio colectivo.

La sentencia analizada considera dicha **cláusula claramente abusiva**, siendo declarada nula por la Audiencia Nacional, con base en los siguientes fundamentos:



- Se trata de una **cláusula no negociada** que la empresa impone en el texto del contrato de trabajo, por lo que su no aceptación por el trabajador equivale a la no suscripción del contrato de trabajo. Se negocia de forma individual y en masa, lesionando así el derecho a la negociación colectiva.
- **Prescinde de la necesaria culpabilidad** que exige la causa de despido, obviando los elementos subjetivos u objetivos que puedan afectar en la falta de rendimiento.
- **Vulnera el principio de buena fe contractual:** Existe abuso de derecho pues el empleador, mediante esta cláusula, pretende no tener acudir a la causa de despido disciplinario, que le exigiría acreditar la culpabilidad y gravedad de la conducta y las exigencias formales, privando con ello al trabajador de las garantías que tanto la legislación como el Convenio colectivo le otorgan de cara a enfrentarse a un despido disciplinario por bajo rendimiento.

En conclusión, según se desprende de la resolución analizada, la inclusión por el empresario en el contrato de trabajo de cláusulas de extinción vinculadas directamente con el rendimiento podrá considerarse como una forma de eludir las consecuencias que tendría no ser capaz de probar el despido y su eventual calificación como nulo o improcedente.

El despido disciplinario es, en términos laborales, la más grave de las consecuencias que puede enfrentar un trabajador y requiere incumplimiento grave y culpable de este, lo que implica que debe ser acreditado suficientemente por el empleador.

El área de ECIJA especializada en Laboral dispone de un equipo de expertos y de las herramientas necesarias para ayudar a revisar y adecuar los contratos de trabajo y las distintas cláusulas contractuales, implementando el necesario proceso de adecuación normativa y jurisprudencial tanto con respecto del actual marco legislativo como de la reciente Reforma Laboral.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera surgir.

Reciba un cordial un saludo,

Área de LABORAL de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60