



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

LEER
ONLINE



¿Qué causas puede poner el empresario en el contrato de trabajo como extintivas de la relación laboral?

El empresario puede establecer ciertas causas por las que el contrato puede ser resuelto, pero para que tales causas vinculen a las partes que las han acordado, doctrina y jurisprudencia vienen exigiendo la concurrencia de **determinados requisitos** (STS de 23 de febrero de 1990 RJ 1215). Estos son:

- Que la condición consista, conforme determina el [art. 1113 del Código Civil](#), en un suceso futuro o incierto, o de un suceso pasado, que los interesados ignoren.
- Que la causa sea lícita, de tal manera que en ningún caso limite los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales** de derecho necesario o de naturaleza indisponible por convenio colectivo y que, a tenor del ordenamiento jurídico, no sea contraria a las leyes, a la moral, las buenas costumbres, ni al orden Público (art. 1255 del CC.)
- Que la causa venga recogida de manera expresa en el contrato en la forma oral o escrita propia de aquel (STS de 5 de diciembre de 1985 [RJ 1985, 6059]).
- Que las causas no sean imposibles, contrarias a las buenas costumbres, la moral o el orden publico.
- Que no se realicen en fraude de ley o aquellas cuyo
- Que su cumplimiento no dependa de la exclusiva voluntad del empresario.**
- Que las causas no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario (STSJ Cataluña Sala de lo Social de 15 mayo 2007).

El trabajador **tiene derecho a la prestación por desempleo** si cumple los demás requisitos necesarios. (Artículo.207 RDLeg. 1/1994 de 20 junio 1994). No hay derecho a indemnización, salvo pacto en contrario.

Son supuestos concretos de **extinción del contrato** basado en causas consignadas válidamente en el contrato los siguientes:

- La fijación de objetivos mínimos de ventas, señalados en el contrato, salvo que sean excesivos y de imposible o muy difícil cumplimiento, se considera condición resolutoria y el contrato finaliza si no los cumple.
- **Condicionar la vigencia del contrato a la renovación de un carnet profesional** (STS Sala 4ª de 3 noviembre 1989). Condicionar el contrato al mantenimiento de una determinada nacionalidad (S.T.S. de 27 de noviembre de 1989, Ar. 8257 STSJ de Canarias/Las Palmas de 30 de abril de 2002 AS 4000).
- Establecer la necesidad de superar una revisión médica previa al inicio de la actividad (STSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de abril de 2000 AS 1050).
- La condición resolutoria del contrato de relevo en el caso de que se le denegara por el INSS la jubilación parcial al trabajador sustituido (STSJ de Madrid de 20 de noviembre de 2006 Rec. nº. 3402/06).
- **Incluir en el contrato una cláusula en la que el trabajador se compromete a obtener determinada titulación académica o habilitación profesional en determinado plazo** (STS Sala 4ª de 5 diciembre 1985 y STSJ de Cataluña de 26 de enero de 1995 AS 316).
- Sin embargo, no cuando se establece como condición resolutoria la pérdida posterior de la titulación o de la habilitación profesional, por ejemplo, permiso de conducir de transportista, ya que esto supondría una renuncia por parte del trabajador de su derecho a ser despedido por ineptitud sobrevenida y a las compensaciones legales dispuestas en tal caso (STSJ de Asturias de 26 de mayo de 2000 Rec. nº. 510/00).

En efecto, cabe recordar que ante regulaciones distintas de una misma situación por normas laborales, tanto estatales como pactadas, ha de ser aplicada la más favorable para el trabajador, de conformidad con el art. 3.3 del ET. Es más, no hay que olvidar que los actos de autonomía de la voluntad privada están en todo caso sometidos a los límites generales que enuncia el art. 1255 del C.C.

De esta forma, la necesidad de respetar las exigencias de la moral y, sobre todo del orden público y las disposiciones legales, articulan el marco inquebrantable en que resulta legítimo el ejercicio de la libertad de pacto que establece el art. 49.1 b) del ET, a la hora de someter la relación laboral a términos o condiciones.

En consecuencia, el condicionar el contrato al mantenimiento, por parte del trabajador, de la correspondiente titulación durante toda la vigencia del mismo, **llevaría implícita una renuncia al derecho del trabajador a ser despedido por ineptitud sobrevenida y a ser compensado con las correspondientes indemnizaciones** que reconoce el art. 53 del ET. Lo cual, si tenemos en cuenta que dichos derechos laborales son indisponibles, conforme al art. 3.5 del ET, desembocaría en la ilicitud de la causa, por oponerse a disposiciones legales y, en consecuencia, de conformidad con el art. 1275 del C.C. el referido pacto no produciría efecto alguno.

De lo contrario, de entender que los supuestos de hecho son coincidentes, es evidente que aun cuando formalmente se podría hablar de dos alternativas para el empresario, de tal forma que de sobrevenir la revocación del referido presupuesto habilitante, el empresario podría, o bien, rescindir con base en el art. 52 a) del ET o invocar la referida causa resolutoria, en la práctica es evidente que estaríamos condenando el precepto legal al olvido y a la más absoluta inaplicación, pues es obvio que ante la posibilidad de alcanzar el mismo objetivo sin pagar indemnización alguna o debiendo abonar la indemnización legalmente prevista el empresario siempre optaría por la primera.

Es más, como destaca la doctrina, esta conducta se podría subsumir de pleno en la institución del fraude de Ley, pues **con la denuncia de la condición, el empresario alcanza la extinción del contrato** eludiendo las garantías formales del despido (Gorelli Hernández, J., 2004, pág. 422). Esto ocurre, por ejemplo, con la no renovación del trabajador extranjero no comunitario de su autorización administrativa para trabajar. (STS de 29-9-2003, Rec. 3003/2.002) y STSJ de Cataluña de 25-7 2006, Rec. 4192/2006, y de 9-10-2008, Rec. 5180/2008) y (STSJ de Madrid de 17-5-1996 AS 1564).

(Foto: E&J)

Se considera válida como causa de extinción la no superación de unas pruebas objetivas que se estipulan tras un proceso de formación. Pero siempre que efectivamente se someta al trabajador a dichas pruebas y que sean objetivas y no meras apreciaciones subjetivas (STSJ de Cataluña de 15 de mayo de 2002 Rec. nº. 1424/02). No obstante, como causa resolutoria por excelencia en la práctica encontramos los casos de pactos de rendimientos mínimos exigibles.

El Tribunal Supremo en las sentencias de 11-6-1983 (RJ 1983, 2998) y de 27 septiembre 1988 (RJ 1988, 7130), 23 de febrero de 1990 [RJ 1990, 1215]) y 23 de marzo de 1993, RJ 2895) **admite la validez y eficacia de la cláusula contractual en la que se pacta la posible rescisión del contrato por no cumplir los objetivos de rendimiento marcados en él** por parte del trabajador o en un convenio colectivo (sentencia de 27 de marzo de 2000, RJ 4794).

Se entienden válidas este tipo de cláusulas cuando, alcanzar el rendimiento en ellas establecido, dependa estrictamente de la propia actividad del trabajador (por ejemplo, en supuestos de mera productividad que no dependan de la voluntad de terceros) sin factores ajenos a su propia actividad; (STSJ de Valencia de 15 de noviembre de 2006 Rec. nº. 2828/05).

En los supuestos en los que intervienen terceros, y por tanto el resultado no depende en exclusiva de la actividad del trabajador (como es el supuesto de las ventas), habrá de admitirse estas cláusulas **siempre que sus objetivos sean fácilmente alcanzados y superados por un número importante de los trabajadores** que estén sujetos a la misma; (STSJ de Galicia de 5 de febrero de 2007 Rec. nº. 5628/06) o cuando se demuestre que el propio trabajador en otras ocasiones sí ha alcanzado el rendimiento mínimo exigido (STSJ de Aragón 23 de septiembre de 2005 Rec. nº. 700/04).

Por el contrario debemos entender que son abusivas, y en consecuencia nulas de pleno derecho, cuando introduzcan unos objetivos que no sean alcanzados por la mayor parte de los trabajadores, aunque exista algún

caso aislado en que se alcance el rendimiento pactado.

Como declara la sentencia del TSJ de Aragón de 21 de junio de 2001 (AS 2001, 3226): "la única manera de poder determinar si los objetivos de rendimiento pactados en el contrato constituyen o no abuso de derecho manifiesto, es que la empresa aporte los resultados conseguidos por otros trabajadores en las mismas condiciones o datos y elementos de juicio en condiciones similares, para realizar una comparación que permita entender que el rendimiento previsto en el contrato es perfectamente alcanzable por el trabajador y no constituye un pacto de rendimiento leonino, imposible o especialmente difícil de conseguir".

Así, no en el caso en que la Directora de Zona distribuía los clientes de forma arbitraria, remitiendo la mayoría de los mismos a sus colaboradores más estrechos (STSJ del País Vasco de 8 de enero de 2008 Rec. n.º. 2611/07).

No cuando, por el contrario, ninguno de los trabajadores (STSJ de Castilla y León/Burgos de 13 de enero de 2005 Rec. n.º. 796/04) o, al menos la mayoría, **no alcanza los objetivos mínimos de rendimiento** (STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2007 Rec. n.º. 1604/07).

A diferencia de la causa de despido disciplinario por disminución de rendimiento, no es necesario que sea continuada, sino **es suficiente con que no se alcance el rendimiento estipulado en una ocasión para que se extinga el contrato por esta causa** (STSJ de Madrid de 7 de mayo de 2007 Rec. n.º. 372/07), sin perjuicio de su aplicación matizada por eventual existencia de circunstancias ajenas a la voluntad de la parte que hayan impedido alcanzar el rendimiento acordado, que el trabajador ha de probar (TSJ Andalucía s. 19-3-99 [AS 1999, 645]), entre las que pueden citarse el no transcurso total del plazo convenido para alcanzar un nivel pactado de ventas medias (TSJ s. Navarra 6-10-95 [AS 1995, 3611]), la situación financiera deficitaria de las empresas en la zona en que el actor trabajaba (TSJ Valencia s. 6-3-96 [AS 1996, 560]), la reducción de jornada por cuidado de un hijo (TSJ Castilla La Mancha s. 27-9-2007 [AS 2007, 3441]), o el haber estado de baja durante el periodo tenido en cuenta para alcanzar el rendimiento mínimo (STSJ de Galicia de 23 de mayo de 2008 Rec. n.º. 1269/08).