

# Cómo se mide el rendimiento

*Me gustaría conocer los criterios aplicables para medir los rendimientos de trabajador, en mi caso funcionaria interina, y qué se entiende por “rendimientos mínimos” y “rendimientos medios”*

**C.M. Salamanca**

En el supuesto de la medición de los rendimientos de trabajo se puede distinguir entre aquellos trabajadores cuyos rendimientos es posible medirlos con criterios objetivos o materiales (la mayoría de los trabajos manuales) y aquellos otros de imposible medición objetiva (la mayoría de los trabajos intelectuales). En este último caso, que es de aplicar a su consulta, el rendimiento se medirá de acuerdo con criterios jurídicos indeterminados de necesaria apreciación subjetiva (eficacia, negligencia manifiesta, actividad normal, diligencia en la docencia, etc.) teniendo el juez la última palabra (Sentencia del Tribunal Supremo 28 de mayo de 1987). El método de medición más extendido es el sistema de Bedaux.

Respecto a la segunda cuestión, por rendimientos mínimos se entiende un rendimiento por debajo del cual el trabajador incumple contractualmente, pudiendo ser cesado. Por rendimientos normales, se entiende aquel rendimiento en que no existe un incumplimiento contractual, originando tan solo pérdida de incentivos salariales, si los hubiere, la jurisprudencia ha entendido que esta falta de rendimiento normal supone una transgresión de la buena fe contractual.

**Carmen Perona**  
**Abogada de CC.OO.**