Pues bien, en el caso que nos ocupa, no se acredita la introducción de modificación técnica alguna en el puesto de trabajo de la actora, sino la existencia de evaluaciones de rendimiento negativas, que conllevaron la adopción de un plan de recuperación y revisiones periódicas. La empresa además, modificó la cartera de clientes de la trabajadora y formalizó seguimientos y reuniones para encauzar el rendimiento, sin que se obtuviera el resultado pretendido. Tales datos, suponen que el motivo esgrimido por la empresa como causa de despido, no se encuentra justificado, habiéndose sostenido en hechos o causas que no apoyan un despido objetivo, al carecer del supuesto de hecho que lo habilita, cual es la introducción en el puesto de la actora de modificaciones técnicas, pues el cambio de cartera de clientes no supone una innovación del sistema, método, procedimiento, o revisión tecnológica, concluyendo con la calificación del despido como improcedente.

Pero es que aun ciñéndonos a los hechos alegados y prescindiendo de la calificación de la falta, estaríamos ante un despido disciplinario por disminución del rendimiento normal o pactado del art. 54.2 e) ET y art. 65.13 del Convenio, que no resulta tampoco acreditado ni desde el punto de vista subjetivo ni tampoco objetivo, como viene exigiendo

PRINCIPADO DE ASTURIAS

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

la jurisprudencia, aun cuando la trabajadora tuviera un bajo rendimiento, por cuanto no figura ninguna calificación previa de su trabajo a la realizada en el año 2019, ni parámetros de comparación, concluyendo igualmente con la calificación de improcedencia del despido.

QUINTO.- Las consecuencias legales de la declaración del despido como improcedente, son las contenidas en los *artículos 53.5* y *56 del Estatuto de los Trabajadores* y *123.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, condenándose en consecuencia a la empresa demandada a la readmisión de la demandante con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, o alternativamente y a su elección, al abono de la indemnización contemplada legalmente de 33 días de salario por año de servicio, que en el caso actual asciende a la cantidad de [redacted] (salario diario x meses x 2,75). A dicha cantidad habrá que restar la ya recibida por la trabajadora en concepto de indemnización por despido.

F A L L O

Que estimando la demanda presentada por la trabajadora frente a la empresa demandada, debo declarar y declaro **IMPROCEDENTE** el despido del que fue objeto la parte demandante el **31 de marzo de 2021**, condenando a la empresa demandada a que readmita a la parte trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en idénticos términos y condiciones vigentes al momento del despido, o alternativamente y a elección de la empresa, a indemnizar a la demandante en la cantidad legalmente establecida que asciende a _____, a la que habrá que restar la ya percibida en concepto de indemnización por la actora, con abono en el primer caso de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia, debiendo ejercitarse la opción en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente, entendiéndose caso de no ejercitarla que la opción es en favor de la readmisión.

PRINCIPADO DE ASTURIAS