



ALEJANDRO DE MIGUEL,
Asociado DE Abdón Pedrajas Littler.

La ineptitud sobrevvenida del trabajador como causa de despido

El art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) establece que “el contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevvenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”.

Y el Tribunal Supremo ya definió el concepto de ineptitud en su sentencia del 2 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3937) como “una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, falta de capacidad, de concentración, rapidez, etcétera”.

Sin embargo, para que el despido sea declarado procedente, es necesario que la ineptitud en la que incurra el trabajador cumpla los requisitos que nuestros juzgados y tribunales han ido delimitando a lo largo del tiempo, y que podrían resumirse básicamente en los que se indican a continuación:

- **En primer lugar, la falta de aptitud debe derivarse de causas extrañas y ajenas a la voluntad del trabajador.** Ya que en ese caso la vía adecuada de extinción sería la del despido disciplinario.

En efecto, la sentencia núm. 111/2020 del TSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de fecha 24 enero (AS 2020\2175), establece lo siguiente: “No ha de confundirse la ineptitud sobrevvenida del art. 52.a) ET con los incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido disciplinario con arreglo al artículo 54 2.e): la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”.

Es decir, que para proceder a un despido objetivo por ineptitud en el puesto de trabajo, se requiere que dicha causa no haya sido provocada intencionadamente por el trabajador; se exige, tal y como establece la sentencia núm. 3277/2019 del TSJ de Andalucía, de fecha 19 diciembre (AS 2020\787), que la falta de aptitud

para el desempeño del puesto de trabajo “se derive de causas exógenas a la voluntad del trabajador, que no traigan causa de una actuación deliberada y consciente del trabajador y que sea independiente de su voluntad”.

En este sentido, el TSJ de Andalucía, Sevilla, en su sentencia núm. 3277/2019, del 19 diciembre (AS 2020\787), negaba que concurren esta causa de extinción por entender precisamente que la ineptitud se produjo por voluntad consciente del trabajador; esta meritada sentencia afirmaba lo que sigue: “(...)el hecho determinante de la ineptitud sobrevvenida del actor, la retirada de la *missio canonica* o *habilitación otorgada por el obispo correspondiente, no trae causa sino de la propia y deliberada voluntad del actor de apartarse del ejercicio del sacerdocio, siendo esta condición la que le habilitaba como profesor de religión católica*”.

- **La causa, además, tiene que ser verdadera y no disimulada, así como permanente y no meramente circunstancial.** No obstante, esta ineptitud permanente no debe confundirse con la causa de extinción del contrato de trabajo que regula el art. 49.1.e) ET. Es decir, con la extinción por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, en cuyo caso, salvo previsión en contrato o en el Convenio Colectivo aplicable, no se genera derecho a indemnización.

En este sentido, también queda excluida, tal y como establece la sentencia núm. 147/2004 del TSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 26 febrero (AS 2004\682), la situación de incapacidad temporal, la cual, si bien es verdad que impide al trabajador realizar su cometido profesional, tiene carácter transitorio y no es realmente una ineptitud definitiva o permanente.

- **Además, se exige que se trate de una ineptitud general.** Es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador, y no solo relativa a algunos aspectos del puesto de trabajo. Por supuesto, la

Ha de estar referida al conjunto del trabajo que se le encomienda y no ser solo relativa a algunos aspectos del puesto. Y tiene que afectar a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos •

ineptitud tiene que afectar a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.

En este sentido, la sentencia núm. 1664/2019 del TSJ de Andalucía, Sevilla, de 26 junio (JUR 2019\221653), establece que resulta “*imprescindible que la ineptitud incida sobre el conjunto de las tareas propias del puesto de trabajo o constitutivas del objeto del contrato de trabajo y no sólo sobre algunas aisladamente consideradas*”.

Y, de igual manera, la sentencia núm. 1127/2019 del TSJ del País Vasco, de fecha 11 junio (JUR 2019\252894) y la sentencia núm. 862/2020 del TSJ de Madrid, de fecha de 25 septiembre (AS 2021\8), establecen también que la falta de aptitud del trabajador “*debe ser general, referido al conjunto del trabajo encomendado, y no solo en algunos aspectos o tareas propias puntuales*”.

- **Por último, la falta de aptitud para el puesto de trabajo también tiene que ser posterior a su efectiva prestación de servicios.** O que, al menos, el empresario la conozca con posterioridad al inicio de esa prestación, puesto que la conocida con anterioridad por parte de la empresa destipificaría la causa resolutoria.

Si el empresario conoce la ineptitud del trabajador antes de su contratación, es evidente que después no podría utilizar dicha causa para despedirle. Por lo que, para invocar el art. 52.a) ET, es fundamental entonces que la ineptitud sea sobrevvenida y posterior a la colocación del trabajador en la empresa.

Concurriendo todos estos requisitos, podría articularse este tipo de despidos objetivos. Los cuales, dicho sea también, se indemnizan con 20 días por año de servicio y un tope máximo de 12 meses de salario.]

Para que el despido por ineptitud en la que incurra el trabajador sea declarado procedente es necesario que cumpla los requisitos que nuestros juzgados y tribunales han ido delimitando a lo largo del tiempo •

