

REQUISITOS DE LA CAUSA DE DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR

Las particularidades del despido objetivo y sus causas son motivo de un gran número de consultas por parte de los clientes y de diferentes interpretaciones por parte de los tribunales, por este motivo hemos considerado oportuno clarificar algunos aspectos relacionados con esta materia.

I.- INTRODUCCION:

Dentro de las distintas **causas objetivas de despido del trabajador**, el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de llevar a cabo un despido motivado en la ineptitud sobrevenida del trabajador.

El citado precepto normativo del Estatuto de los Trabajadores señala, en su letra a), que el contrato de trabajo podrá extinguirse:

Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

II.- CARACTERISTICAS:

La ineptitud del trabajador que permite acudir a esta modalidad de despido es aquella que se haya conocido, o que se produzca, con posterioridad a la contratación del trabajador; porque si se conocía esa ineptitud en el momento de contratar al trabajador, no podrá alegarse como razón para despedirlo, resultando improcedente, o nulo, el despido que así se haga.

Además, para ser causa válida de despido, **la ineptitud del trabajador debe conocerse o sobrevenir una vez finalizado el periodo de prueba**, porque si se ha producido antes, debe invocarse como motivo de no superación del periodo de prueba; ya que después no podrá alegarse como causa de despido.

En definitiva, **esta causa de despido se refiere a una falta de capacidades, físicas o psíquicas, o de conocimientos para realizar el trabajo para el que el trabajador ha sido contratado**, desconocida en el momento de contratarlo o sobrevenida tras su contratación.

Los ejemplos de situaciones como la descrita serían la retirada del permiso de conducir a un conductor profesional, el descubrimiento de que el trabajador ha mentado en su currículum y no tiene la titulación o formación por la que se le contrató, la no renovación de los permisos de residencia y trabajo en el caso de trabajadores extranjeros, etc.

Además de lo previsto en la Ley, los Juzgados y Tribunales de lo Social han establecido, por vía de jurisprudencia, una serie de **requisitos o pautas para determinar en qué casos la ineptitud del trabajador daría lugar al despido**.

Así, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha señalado, en primer lugar, que **debe tratarse de una ineptitud general para todas o las más esenciales tareas o funciones del puesto de trabajo**, no bastando que la ineptitud se refiera sólo a algunas concretas funciones aisladamente consideradas.

Además, **deben afectar a las tareas o funciones específicas para las que el trabajador, y no a otras distintas** que, por diversas razones, haya venido realizando el trabajador.

En línea con lo anterior, también **se requiere que la ineptitud o falta de aptitud debe ser de cierta entidad, en relación con el trabajo que desempeña el trabajador**, de modo que le impida prestar sus servicios, y que sea duradera o con vocación de permanencia, y no temporal o circunstancial.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo viene exigiendo también desde antiguo **que la ineptitud se deba a causas ajenas al propio trabajador**, porque si mediase la culpabilidad del trabajador entraríamos en el ámbito del despido disciplinario.

Por último, y por cerrar los requisitos legales de esta causa de despido, en primer lugar, **habrá de tenerse en cuenta que el convenio colectivo de aplicación no contemple, para este tipo de casos, la recolocación del trabajador en otro puesto de trabajo distinto y realizando funciones distintas**; porque, si es así, no habrá lugar al despido por esta causa.

Y, en segundo lugar, **hay que diferenciar este supuesto de ineptitud de las situaciones de incapacidad laboral permanente, porque los supuestos de incapacidad permanente, administrativa o judicialmente declarados, son causa de extinción del contrato pero no de despido**. La ineptitud por razones de salud del trabajador, físicas o psíquicas, queda limitada a aquellos supuestos en los que, aún no habiéndose reconocido una incapacidad permanente, en ningún grado, las dolencias que padece impidan al trabajador seguir desempeñando las funciones de su puesto de trabajo.

Finalmente, y **en relación con la declaración incapacidad permanente parcial del trabajador, tampoco daría lugar a este tipo de despido porque existe la obligación**, en primer lugar, de mantener al trabajador en el puesto que desempeñaba. Si ello no fuese posible, en segundo lugar, se debe recolocar al trabajador en un puesto adecuado a su situación. Y si no hay puesto adecuado, en tercer lugar, se puede llevar a cabo una reducción salarial, proporcionalmente y en función de la limitación que padezca el trabajador, siempre y cuando demuestre previamente que su rendimiento se ha visto reducido y con el límite de no más de un 25 por ciento y respetando siempre el Salario Mínimo Interprofesional.