

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA INEPTITUD COMO CAUSA DE DESPIDO Y SU RELACIÓN CON LOS SUPUESTOS DE INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR PARA REALIZAR LA PRESTACIÓN LABORAL

1. Como es sabido, el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (LCT) recogía, entre las causas de despido justificado del trabajador por el empresario, la relacionada con «... d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado, reproduciendo literalmente lo contenido en el número 6 del artículo 89 de la anterior Ley de Contrato de Trabajo de 1931. Posteriormente, dicha causa de despido fue, a su vez, recogida por el artículo 39, uno a) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (DLRT), el cual a tenor de su Disposición Final Primera, derogaba el antes citado artículo 77 de la LCT. Sólo que su formulación —«... constituyen causa suficiente para el despido las siguientes: a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida...»— se colocaba bajo el nuevo epígrafe de «Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa». Por último, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET) ha vuelto a regular la cuestión —derogando a través de su Disposición Final Tercera, apartado quince, lo establecido en el DLRT— en los siguientes términos: «El contrato podrá extinguirse: a) 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...» (artículo 52), cambiando, de nuevo, el epígrafe general en el que dicha causa de terminación de la relación laboral estaba encuadrada y sustituyéndolo por el de «Extinción del contrato por causas objetivas legalmente procedentes» (apartado 12 del artículo 49 del ET).

Por la simple lectura de los textos transcritos es posible comprobar, sobre todo si se tiene en cuenta su colocación sistemática en las normas que los contienen, que la ineptitud del trabajador como causa de terminación del contrato de trabajo ha tenido un tratamiento diferente a lo largo de la evolución

normativa tanto por lo que se refiere a su contenido y alcance como por lo que hace a su incardinación en el cuadro general de las causas de extinción del contrato. Pero el objetivo de este comentario no es el de analizar la cuestión de si la extinción del contrato de trabajo por ineptitud del trabajador constituye un supuesto de despido por incumplimiento a él imputable (1) que, evidentemente, no lo es pese a que el artículo 77 de la LCT así pareciera establecerlo (2); si se trata de un despido por circunstancias objetivas conectadas con la capacidad del trabajador como lo calificaba el DLRT, lo que, a mi juicio, es básicamente acertado pese a que el ET omita cuidadosamente en los artículos 52 y 53 cualquier utilización del término «despido» (3); o si se trata, en fin, de una resolución del contrato de trabajo basada en la imposibilidad sobrevenida de realizar la prestación por parte del trabajador o en la excesiva onerosidad de la misma para el empresario (4). Tampoco se trata de penetrar en el alcance o repercusión de la ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo según sea originaria o sobrevenida y su relación con el período de prueba (5). Aun teniendo presente toda esta problemática, lo que aquí interesa es algo más delimitado. Esto es, la identificación de la propia noción de ineptitud, qué deba entenderse por tal, qué alcance tenga y qué manifestaciones sean típicas de la misma, cómo se mida y en relación a qué obligaciones y en qué circunstancias del trabajador presuntamente afectado por ella. En segundo lugar, la conexión entre la ineptitud así considerada y los supuestos de incapacidad laboral del trabajador legalmente declarados en base a las específicas normas de Seguridad

(1) Imputabilidad entendida en el sentido tradicional de voluntariedad o culpabilidad del incumplimiento resultante y no como incumplimiento basado en circunstancias atinentes al trabajador con independencia de la voluntariedad o no del mismo. Véase, en este último sentido, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «El despido en el derecho de la II República», en el *Libro homenaje al profesor Giménez Fernández*, Sevilla, 1967, págs. 479 y sigs. En contra, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «Ineptitud, despido y desempleo», en *Revista de Política Social*, núm. 89 (enero-marzo 1971), págs. 12-13.

(2) En este sentido, M. ALONSO OLEA, *El despido*, Madrid, 1958, págs. 132 y siguientes, y F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *La terminación del contrato de trabajo*, Madrid, 1967, págs. 94 y sigs., entre otros muchos.

(3) Véase M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores (Texto y comentario breve)*, Madrid, 1980, págs. 182-183, donde afirma: «Es evidente, sin embargo, que nos hallamos ante supuestos de despido, esto es, de extinción del contrato por voluntad resolutoria unilateral del empresario, basada en alguna de las causas objetivas.»

(4) F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *ob. cit.*, págs. 154 y sigs., y F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «La extinción de la relación laboral por edad del trabajador», en *Revista de Política Social*, núm. 97 (enero-marzo 1973), págs. 45-47.

(5) Cfr. M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 5.ª edición, revisada, Madrid, 1978, págs. 284-286; F. DURÁN LÓPEZ, «El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido» en *Revista de Política Social*, núm. 117 (enero-marzo 1978), págs. 87-89.

Social que regulan la materia. Todo ello al hilo de, básicamente, las resoluciones jurisprudenciales sobre el tema emanadas del Tribunal Central de Trabajo (TCT) a lo largo de los años 1977, 1978 y 1979 y recogidas en los correspondientes repertorios.

2. Desde un punto de vista terminológico, ineptitud es un concepto negativo que se define por constituir ausencia, carencia, falta de adecuación de algo o alguien a un fin concreto. Referida al trabajador la ineptitud no puede ser otra cosa que la falta de adecuación de éste al trabajo para el que se le contrata. Prescindiendo, por ahora, de que la propia noción de adecuación es enormemente vaga o imprecisa, un punto de referencia es, sin embargo, aislable en lo que hace a la ineptitud del trabajador por cuenta ajena. Se trata de aquello en función de lo cual es o no apto lo que, en el contexto de la relación contractual laboral, no puede ser otra cosa que el trabajo, la o las prestaciones para las cuales fue contratado el trabajador y cuya realización se le exige. Es más, sólo ella o ellas pueden exigírsele y sólo respecto a ella o ellas puede predicarse, en cada supuesto, la aptitud o ineptitud del trabajador implicado. De aquí la lógica del artículo 77, *d*) de la LCT cuando consideraba causa de despido la ineptitud siempre que fuera en relación al trabajo o la ocupación para la que el trabajador fue contratado. No se puede, pues, hablar de ineptitud en general —con independencia de que un trabajador pueda ser, en efecto, inepto para todo tipo de trabajo—, sino sólo de aquella ineptitud específica en función del trabajo, también específico, para el que el empresario le contrata y retribuye salarialmente.

Esta conexión entre ineptitud como causa de despido y trabajo contratado no se recogía, de forma expresa, en el artículo 39.1, *a*) del DLRT; como tampoco, ahora, en el artículo 52, *a*) del ET. No obstante ello a dicha conexión obliga tanto la propia lógica de la ineptitud como causa de despido objetivo —o de extinción por causas objetivas del contrato de trabajo— como la propia regulación normativa del contenido obligacional del mismo. Sería incongruente que se permitiera al empresario despedir —o dar lugar a la extinción del contrato— por una ineptitud respecto a un trabajo para el que el trabajador no ha sido contratado; ello supondría la posibilidad de despedir a cualquier trabajador por esta causa y contradiría lo establecido en el artículo 1256 del Código Civil cuando establece que «la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes —en este caso el empleador—» (6).

Al trabajador se le contrata para desarrollar una tarea específica como indicaba el artículo 64 de la LCT, párrafo segundo, *a contrario sensu* —sólo excepcionalmente deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acor-

(6) I. ALBIOL y otros, *Nueva regulación de las relaciones de trabajo* (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo), Valencia, 1977, pág. 67.

dado— y ahora los artículos 5 —«Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo...»— y 20.1 —«El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido...»—, ambos del ET. La ineptitud, por tanto, sólo puede referirse al conjunto de tareas que integran el contenido de cada contrato de trabajo referidas, eso sí, a cada momento de la evolución del mismo (7). Salirse de este marco iría contra la lógica del propio instituto contractual, así como contra las normas reguladoras de las obligaciones del trabajador y de la función de la categoría profesional como instrumento delimitador de las mismas (véanse los artículos 16.4 y 23 del ET).

Una confirmación de lo anterior venía dada por el artículo 39.1, b) del DLRT cuando al hablar del despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo —que puede ser considerada como un tipo especial con características peculiares de ineptitud (8)— colocaba como límite a las mismas, precisamente, su adecuación a la categoría profesional del trabajador, es decir, al tipo de trabajo y de tareas para las que fue contratado. La referencia aquí a la función de garantía de la categoría profesional era perfectamente lógica —como era superflua en el apartado a) del artículo 39.1— por cuanto la posible inadaptación al trabajo era consecuencia —lo que no sucedía en el otro caso— de una modificación tecnológica que necesariamente tenía repercusiones importantes respecto al contenido del contrato, respecto a las funciones que a partir de ella debía desarrollar el trabajador. El criterio, pues, de la necesidad de adecuación a la categoría profesional era aplicable, en el marco del DLRT, no sólo al supuesto de modificación tecnológica, sino de cualquier otro tipo de modificación del contenido del contrato, basada en otras causas y siempre que fuera legítima desde el punto de vista normativo, que pudiera tener —lo que no necesariamente había de suceder— consecuencias sobre el tipo de trabajo a desarrollar por el trabajador.

No puede, sin embargo, desconocerse que la actual regulación del ET en materia de movilidad funcional, de modificación del contenido del contrato de trabajo que afecte a las tareas a que viene obligado el trabajador, es mucho más flexible y laxa intentando responder, de manera más o menos encubierta, a las apremiantes exigencias empresariales de una mayor movilidad profesional de la fuerza de trabajo. Una expresión de ello es el artículo 39 en el que la movilidad funcional en el seno de la empresa parece permitirse en el ámbito, bastante más extenso que el de la categoría profesional, del grupo profesional.

(7) En este sentido, L. TABARINI-CASTELLANI CASTRILLO, «Reglamentaciones de trabajo, despido y regulación de empleo en el R.D.L. 17/1977, de relaciones de trabajo», en *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, núm. 4, 1978, págs. 380 y sigs.; también M. IGLESIAS CABERO, *La extinción del contrato de trabajo*, Bilbao, 1977, pág. 97.

(8) M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *Apuntes de Cátedra*, multicopiado, Sevilla, 1970, página 356.

Sobre todo si se tiene en cuenta la Disposición Transitoria Segunda del ET donde se establece que «... a efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo 39, se estará a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos...». Con independencia de la labor de limitación y de introducción de garantías que las normas profesionales colectivas puedan desarrollar, lo cierto es que en las ordenanzas los grupos profesionales están ampliamente configurados integrando en su seno un número elevado de categorías profesionales y, por tanto, una amplia gama de tareas y funciones. El artículo 39 vendría, pues, si se interpreta en esta línea, a debilitar la tradicional función de garantía para el trabajador de las categorías profesionales respecto al tipo de prestaciones a que viene contractualmente obligado. Otra expresión de esa flexibilidad de que antes se hablaba se encuentra recogida en el ET respecto a un tema enormemente ligado al de la ineptitud: el de la inadaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas operadas en su puesto de trabajo. Aquí el ET ha sustituido la exigencia del artículo 39.1, b) del DLRT de la adecuación de dichas modificaciones a la categoría profesional del trabajador por la mucho más tibia del simple carácter «razonable» de dichas modificaciones, sin concretar en absoluto nada acerca de cuáles deban ser los criterios para valorar dicha razonabilidad y en función de qué intereses si los solos del empresario o también los del trabajador afectado.

Aun aceptando lo anterior como cierto, puede seguir manteniéndose, no obstante, la exigencia de que la ineptitud sea valorada sólo en función al trabajo que el trabajador debe desarrollar, bien aquel que se haya pactado desde el inicio de la relación, bien aquel que sea el resultado de las sucesivas modificaciones del contenido del contrato operadas al amparo de la normativa laboral. El carácter delimitador del punto de referencia que estamos utilizando seguirá en pie. Sin embargo, tampoco es posible ignorar que las posibilidades de ineptitud del trabajador —o de inadaptación, tanto da— se incrementan, al menos desde un punto de vista global, cuando el trabajador puede estar sujeto a frecuentes cambios en lo que se refiere al tipo de tareas que debe desarrollar. Por ello habría que postular que los artículos 5, 20 y 23 del ET priman sobre el 39 y el 52, b), interpretando el 39 en el sentido de que dicha movilidad funcional sólo es posible —como el propio artículo indica— «... sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador...», es decir, como señala Alonso Olea (9), respetando las «reglas sobre clasificación profesional, trabajos de categoría superior e inferior y ascensos»; respecto al artículo 52, b) entendiendo que la razonabilidad de los cambios no sólo significa su carácter mínimamente necesario por razones económicas y técnicas, sino también, ni más ni menos, que, de nuevo, el que sean adecuados a la categoría profesional del trabajador que los sufre.

La ineptitud debe considerarse, por tanto, en función del trabajo para el

(9) *El Estatuto...*, cit., pág. 134.

que el trabajador ha sido contratado o, al menos y cuando las modificaciones del contenido del contrato puedan legalmente producirse, respecto al trabajo, ya modificado, que viene obligado a prestar. Y, en ambos casos, la ineptitud sólo podrá declararse cuando haya habido lugar a comprobarla por la ocupación efectiva del trabajador, requisito éste del «trabajo efectivo» que cita el artículo 52, a) y que se refiere no sólo a la exigencia de una puesta en práctica efectiva del deber de experimento a que se refiere el artículo 14.1 del ET en relación con el período de prueba, sino también al supuesto de modificación del contenido del contrato respecto a las tareas del trabajador —al margen de las que sean consecuencia específica de modificaciones tecnológicas— ya iniciada y vigente la relación laboral para las cuales, a mi juicio, el artículo 52, a) viene a exigir un cierto período de adaptación a las nuevas condiciones de trabajo y a las nuevas tareas; período del que no se señala el plazo, pero que quizá pueda cifrarse en dos meses por aplicación analógica del apartado b) del propio artículo 52. Todo ello nos sirve para llegar a una segunda conclusión respecto a la ineptitud: la de que ésta no puede limitarse conceptualmente a unos esporádicos y accidentales defectos de la prestación, sino que se remite a una cualificación subjetiva del trabajador que debe ser comprobada, permanente y reiterada.

3. Lo dicho hasta el momento no nos permite, sin embargo, resolver plenamente el grave problema conceptual que atañe a la ineptitud. En efecto, decir que ineptitud es falta de adecuación del trabajador respecto a las tareas a que está contractualmente obligado no resuelve grandemente la cuestión, por cuanto nos falta determinar con mayor precisión qué deba entenderse por tal ausencia de adecuación. Además, diccionario en mano, ineptitud también puede significar —y obsérvese la gama de matices que comportan las definiciones que siguen—: falta de capacidad, de utilidad, de idoneidad para obtener o ejercer un empleo, de destreza, de habilidad, de suficiencia, etc., entre otras. Es preciso, pues, descender del limbo de las definiciones para analizar en concreto, a través de las construcciones jurisprudenciales y doctrinales, cuál es el contenido de este indudablemente escurridizo concepto. Y aquí también el pluralismo es hábito, posiblemente porque las formulaciones de qué se deba entender por ineptitud están condicionadas por la relativamente tortuosa senda normativa por la que ha venido discurrendo en cuanto causa de extinción del contrato de trabajo. Es necesario, por tanto, proceder al análisis de cómo se haya venido configurando dicha ineptitud en cada una de las fases normativas citadas al principio de este trabajo.

Hasta el DLRT la inclusión de la ineptitud como causa de despido entre otras que remitían a un comportamiento voluntario, grave y culpable del trabajador que se traducía en incumplimiento contractual influyó fuertemente en el propio concepto de ineptitud. Sin embargo, lo que caracterizaba —y aún caracteriza— a la ineptitud es, precisamente y dejando al margen los supuestos

de autolesionismo, la ausencia de voluntariedad del trabajador en la misma, en su origen y en sus consecuencias respecto al trabajo y su resultado. Por ello se afirmaba que «si la ineptitud es sobrevenida y dado su carácter de inimputable al trabajador, estamos más ante un supuesto de imposibilidad que de incumplimiento» (10); y también, «la ineptitud involuntaria inimitable no entra en el esquema del despido disciplinario» (11). A la hora, sin embargo, de dar un significado normativo al término ineptitud la opinión doctrinal se diversificaba.

Así se decía, en coherencia con lo hasta ahora mismo expuesto, que puestos a incardinar la ineptitud en el artículo 77 de la LCT no podía significar otra cosa, aun reconociendo el carácter excesivamente forzado de la tesis, que la no progresión en la aptitud en el trabajo por culpa o negligencia del propio trabajador, progresión en una aptitud que la empresa puede esperar sea creciente (12). Se reintroducía así la ineptitud por la vía de la culpa o negligencia, de la imputabilidad de la misma al trabajador, en el artículo 77 de la LCT y se le armonizaba, además, con el resto de las causas de despido allí recogidas. No obstante la originalidad de la construcción es discutible por dos razones fundamentales. De un lado, porque pretender que pueda exigirse al trabajador una progresión continua en su aptitud, que inicialmente se entiende suficiente y caso de que ello no suceda considerarlo inepto es una contradicción. Si el trabajador es inicialmente apto basta, a mi juicio, con el mantenimiento de la aptitud o del nivel del rendimiento primitivo para entender cumplida su obligación laboral en lo que hace a la cualidad de la misma. Entender lo contrario supondría introducir en la obligación contractual del trabajador no sólo la de trabajar, sino la de trabajar más y mejor cada vez. La obligación de una productividad creciente sin contrapartidas salariales ni compensatorias parece, en principio, demasiado desequilibradora de las prestaciones recíprocas y de la misma composición de intereses que las normas laborales reflejan. De otro lado, y en segundo lugar, tal caracterización de la ineptitud no resuelve el problema de su concepto pues quedarían sin definir todos los supuestos de ineptitud inimputables al trabajador y, además, sólo serviría para ampliar dicho concepto al considerar ineptitud no sólo, lo que es lógico, la ausencia de aptitud, sino también la de un nivel cada vez más creciente de ella aunque el medio, normal o anterior se mantenga. Por último, la referencia a la voluntariedad —culpa o negligencia— no tiene, aunque lo parezca, repercusión alguna respecto a algo en función de lo cual el trabajador no está sujeto a obligación alguna, sino a un simple criterio personal de voluntariedad, mucho más cuando necesariamente y a partir de un punto —el de descenso de la curva de rendimiento que todo trabajador sufre a partir normalmente de una determinada edad— tal supuesta obligación sería de imposible cumplimiento.

(10) SUÁREZ GONZÁLEZ, *ob. cit.*, pág. 95.

(11) SAGARDY BENGOCHEA, *ob. cit.*, págs. 10-11.

(12) SUÁREZ GONZÁLEZ, *ob. cit.*, pág. 95.

Otros autores, buscando un concepto de ineptitud que orillara los problemas derivados de la inimputabilidad de la misma y de su inserción en el artículo 77 de la LCT acudieron a un criterio llamado objetivo pero cuya objetividad se centraba no en la propia ineptitud, sino en lo que se entendía era una consecuencia necesaria e ineluctable de la misma. Se hablaba así de que la ineptitud hacía referencia a la imperfección del objeto del contrato de trabajo constituyendo una falta objetiva del rendimiento del trabajador, un «incumplimiento objetivo, de la objetivamente valorable obligación de rendimiento», que sitúa en el modo de la prestación y en relación con el artículo 64 de la LCT. Ineptitud era, pues, desde esta perspectiva equivalente a trabajo defectuoso que debe juzgarse sobre defectos objetivos de rendimiento independientes de la voluntad del trabajador y del origen y causa de los mismos no porque se considere que el trabajador es inimputable en este aspecto, sino porque no se tiene en cuenta siquiera si se produce dicha imputabilidad o no (13).

Sucede, sin embargo, con esta tesis que el punto nuclear del análisis se desplaza de lo que es la causa —la ineptitud— a lo que es su consecuencia normal —el defecto de rendimiento— hasta el extremo, a mi juicio, de que desaparece la ineptitud como causa de despido para diluirse en otra nueva que se crea mucho más genérica pese a su pretendida objetividad: la disminución del rendimiento, la defectuosidad de la prestación desligada de cualquier tipo de consideración subjetiva —y no ya sólo de imputabilidad— que hace inútil y superflua la investigación de la causa del mismo. Pero hay más: esta «objetivación» de la ineptitud a través de la elevación a categoría de los que es su consecuencia normal y su índice más frecuente viene a hacer superfluas también otras causas de despido de las que se contenían en el artículo 77 de la LCT, convirtiéndose en una suerte de macrocausa de despido que podría englobar— y lo que es más grave facilitar— otras causas de despido del artículo 77, por ejemplo, la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal, la de fraude, deslealtad y abuso de confianza e, incluso y sin mucho apurar, en algunos casos la propia de desobediencia e indisciplina. El defecto «objetivo» de rendimiento podía hacer innecesaria, en el caso de que fuera voluntario, la demostración de la voluntariedad misma y de la continuidad de la falta de rendimiento; como podía hacer innecesaria la demostración del elemento intencional en el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza. Bastaría con probar que existe una disminución del rendimiento para que todas esas conductas pudieran reconducirse a la causa de ineptitud que es la que permitiría el despido en base a dicha objetivación.

Que esta es la consecuencia más evidente de esta tesis lo demuestran innu-

(13) Fundamentalmente, J. VIDA SORIA, «La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado», en *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, 1969, págs. 115-117; también, SAGARDY BENGOCHEA, *ob. cit.*, págs. 15-17.

merables sentencias del TCT en las que se dice, por ejemplo, que el equivocarse, en varios miles, al contar billetes o es disminución dolosa del rendimiento o es ineptitud —S. de 11 de diciembre de 1963—; una determinada actitud de un guardia jurado revela «o bien franca desobediencia a las normas reguladoras de su trabajo o... clara ineptitud para el mismo» —S. de 30 de octubre de 1964— (14); el descuido en la conservación de la maquinaria provocando frecuentes averías o es ineptitud o deslealtad —S. de 29 de enero de 1979, Rep. Ar. 405—; echar leche en el radiador o es ignorancia inexcusable o mala fe —S. de 10 de marzo de 1977, Rep. Ar. 1445—; el reparto tardío de periódicos supone en quien así lo hace, o bien la ausencia de condiciones subjetivas o una manifiesta disminución de rendimiento sin justificación —S. de 6 de julio de 1977, Rep. Ar. 3961—; la desaparición de cheques a cuya custodia estaba el trabajador es un hecho que demuestra o bien la existencia de una negligencia inexcusable o bien de una deslealtad para la empresa —S. de 26 de octubre de 1977, Rep. Ar. 5231—; también, en el mismo sentido, las SS. de 15 de noviembre, Rep. Ar. 5583 y 5592, y de 3 de diciembre, Rep. Ar. 6176, todas del año 1977. Los pronunciamientos transcritos permiten comprobar cómo la «objetivación» de la ineptitud la convierte en una causa de despido residual.

No se define, pues, la ineptitud sino sólo se atiende al resultado o consecuencia de la misma: la disminución o defectuosidad del rendimiento, de forma que se acaba afirmando no que la disminución de rendimiento sea el índice más expresivo de la existencia de ineptitud —cuando dicha disminución sea involuntaria—, sino alterando manipuladoramente el orden lógico de la argumentación, que toda manifestación de defecto de rendimiento es ineptitud, con independencia, al extremo, del carácter voluntario o no de dicha disminución. Con la objetivación se rompe el nexo de causalidad entre ineptitud y defecto de rendimiento al límite que puede darse el caso de que se despidiera a un trabajador por ineptitud sin ser en realidad inepto o sin haberse probado efectivamente que lo sea, y sin que ello, en definitiva, tenga o no relevancia. Así, paradójicamente, por vía de la objetivación, la ineptitud, que era una causa de despido incorrectamente colocada en el seno del artículo 77 de la LCT, se convierte en una causa de despido en blanco o de cierre para aquellos supuestos en los que las otras causas de despido —claramente expresión de incumplimiento contractual— no pueden probarse.

Por esta vía, además, ni se procede a analizar el grado de ineptitud necesario para poder concluir que un trabajador es realmente inepto y que puede ser por ello despedido, circunstancia ésta del grado especialmente importante si se quiere, como sería necesario, medir la repercusión de la supuesta ineptitud en el conjunto de prestaciones a que viene obligado el trabajador; ni se exige la reiteración de la misma —lo que es absolutamente necesario, ya que la ineptitud es una cualificación subjetiva que existe o no y que, por tanto, si pro-

(14) Recogidas por J. VIDA SORIA, *ob. cit.*, pág. 115.

ducida debe mantenerse en el tiempo, mantenimiento que es también, a su vez, otro índice importante de la existencia de la misma—; ni se considera el defecto de rendimiento o productividad en función de la totalidad de las tareas que debe desarrollar el trabajador. De esta forma, defectos objetivos de rendimiento circunstanciales e, incluso, anecdóticos constituyen causa suficiente para un despido por ineptitud. Por ejemplo, las conductas citadas párrafos anteriores y otras como no regar convenientemente ni a las horas oportunas, no presenciar la entrada y salida de los obreros e incurrir en defectos técnicos por parte de un capataz, no echar agua al autobús, no cambiar el aceite de un camión, hacer faltas de ortografía en número superior al normalmente permisible, etc. (15).

En realidad lo que se produce con esta tesis es una sustitución de conceptos. La noción de ineptitud que tiene un contenido restringido —y que como causa de despido debe, además, interpretarse restrictivamente—, de mayor gravedad y repercusión en la relación laboral porque afecta por entero a la cualificación subjetiva de un trabajador respecto al conjunto de tareas que constituyen el contenido de sus obligaciones laborales, se hace equivalente, con la interpretación que se critica, a la simple deficiencia de la prestación, a defectos incluso esporádicos de rendimiento. La ineptitud, pues, se transforma en inhabilidad que es, a mi juicio, un concepto mucho más flexible y que admite en su seno mayor número de conductas o de manifestaciones «objetivas» de la misma reconducibles a defecto de rendimiento, suponiendo, en suma, una ampliación de los supuestos de hecho que pueden motivar el despido por ineptitud y, por tanto, una ampliación refleja de la noción de esta última (16).

4. Con la consideración de la ineptitud como causa de despido objetivo conectada con la capacidad del trabajador —artículo 39.1, a) del DLRT— se incorpora a la normativa laboral un planteamiento sistemático mucho más correcto de esta causa de despido al diferenciarla nítidamente de aquellas otras

(15) Cfr. VIDA SORIA, *ob. cit.*, pág. 118.

(16) Véase la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1943 donde se dice que ineptitud no es equivalente a negación radical de capacidad para ejercer la ocupación o trabajo contratado, sino también habilidad deficiente para realizar el compromiso laboral, recogida por SAGARDOY BENGOCHEA, *ob. cit.*, pág. 10, nota 8; también la sentencia de 8 de marzo de 1948 donde se dice «... no (se) desconoce ni niega la capacidad y conocimientos técnicos del actor (sino que se) declara que, al servicio de la empresa demandada y con notable quebranto de los intereses de ésta... ha procedido con notoria, perenne y comprobada inhabilidad en la labor específica cuya práctica estipuló...», en VIDA SORIA, *ob. cit.*, págs. 117-118; véase también IGLESIAS CABERO, *ob. cit.*, pág. 97, y C. OSUNA NOVEL, «La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida», en *La extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (ponencia II, H del I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Málaga, 23-28 de septiembre de 1980, pág. 8.

de carácter disciplinario entre las que anteriormente estaba encuadrada. Ello tiene importantes repercusiones sobre el propio concepto de ineptitud: de un lado, va a eliminar de la noción misma de ineptitud determinadas conductas —traducidas en defectos objetivos de rendimiento— que hasta el momento eran consideradas expresivas de la misma. Dicho de otra forma, no toda disminución objetiva del rendimiento va a ser considerada ineptitud, sino sólo aquella que sea debida a una disminución de la capacidad del trabajador para desarrollar las tareas a que viene obligado. De otro lado, con la objetivación de la causa de despido —y no de sus consecuencias— se produce un proceso de subjetivación de la causa. La relación de equivalencia entre ineptitud e inhabilidad o falta de destreza se rompe recuperando la ineptitud su carácter genuino de capacidad defectuosa o disminuida para el trabajo. Cualificación subjetiva del trabajador que, evidentemente, tiene repercusión sobre su prestación laboral, pero que no se desplaza a esas consecuencias el núcleo de la causa de despido. Por ello no puede aceptarse, a mi juicio, la opinión de Alonso Olea (17) en el sentido de que la ineptitud sobrevenida —con mucho la que más interesa analizar aquí— «con toda seguridad cubre tanto el supuesto de ineptitud no culpable del trabajador como el de su negligencia continuada (...), esto es, los defectos cualitativos o cuantitativos de rendimiento no debidos a conductas deliberadas, sancionables disciplinariamente...». Y ello porque el artículo 1.104 del Código civil señala que «la culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación...», omisión que se traduce en un incumplimiento contractual en cuanto defecto de la diligencia debida en el trabajo que puede ser sancionable, al límite, con el despido disciplinario del trabajador si dicha falta de diligencia tiene la entidad suficiente para convertirse en, por ejemplo, una transgresión de la buena fe contractual a la que se refiere el artículo 54.1, *d*) del ET. Por tanto, si antes podía quizá decirse con Sagardoy (18) que el legislador, en lo que hace al apartado *d*) del artículo 77 de la LCT, «no es que niegue que haya ineptitudes voluntarias, sino que le es indiferente que lo sean o no y, desde luego, no les otorga un régimen jurídico distinto», a partir del DLRT, tanto por su colocación sistemática como por la conexión que exige entre ineptitud y capacidad del trabajador, sí es necesario diferenciar nítidamente aquellos defectos de rendimiento —cualitativos o cuantitativos— que derivan de la voluntad del trabajador —tanto por acción como por omisión— de aquellos otros que no pueden en absoluto imputárseles. A estos segundos es a los que se refiere el artículo 39.1, *a*) del DLRT, previendo para ellos, además, un régimen jurídico distinto.

(17) *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 285-286; en el mismo sentido, las sentencias del TCT de 4 de diciembre de 1974 y 22 de noviembre de 1975, recogidas por OSUNA NOVEL, *ob. cit.*, pág. 7. En contra, la sentencia del TCT de 7 de julio de 1978, (Rep. Ar. 4413).

(18) *Ob. cit.*, pág. 16.

A partir, pues, del DLRT —y el ET nada ha cambiado en este punto— la ineptitud se hace equivaler a defecto de capacidad profesional para el trabajo contratado. Lo que importa es que el trabajador sea personalmente inepto o incapaz y para que ello pueda afirmarse es necesario que la ineptitud sea de tal grado que imposibilite al trabajador el cumplimiento de todas o, al menos, las fundamentales tareas de su profesión y para las que fue contratado; que dicha frustración del cumplimiento sea, al menos presumiblemente, definitiva y que no responda a una voluntariedad —por acción u omisión— del propio trabajador ni sea debida a factores ajenos al mismo (19). Si hemos identificado ineptitud con defecto grave de capacidad profesional ello nos lleva a la necesidad de relacionar dicho concepto así formulado con el de incapacidad laboral desde el punto de vista de las normas de seguridad social.

5. Durante la vigencia del artículo 77 de la LCT la preocupación dogmática por no encuadrar en el mismo causas de extinción del contrato de trabajo —so capa de ineptitud— que constituyeran, en realidad, una manifestación de imposibilidad sobrevenida de la prestación por parte del trabajador reconducible al artículo 1.184 del Código civil, llevó a algunos autores a diferenciar la incapacidad de la ineptitud, remitiendo los supuestos de la primera al artículo 76.5 de la LCT y la segunda al apartado *d*) del artículo 77 (20). Sucede, sin embargo, que si se adopta el criterio de «objetivación» del defecto de rendimiento a que antes se ha hecho referencia y al romperse el nexo causal entre éste y lo que es su origen, la ineptitud misma carece de relevancia si lo que provoca la disminución del rendimiento es la incapacidad o la ineptitud y si es o no imputable al trabajador. Por tanto, en este esquema, tanto la incapacidad como la ineptitud podían dar lugar al despido a tenor del apartado *d*) del artículo 77 LCT. De aquí la normal equiparación que algunos autores hacían entre una y otra y la existencia de numerosas sentencias que se pronunciaban en este sentido (21). El análisis se desplazaba, entonces, hacia la repercusión real de una declaración

(19) Véanse las sentencias citadas por ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, pág. 285, en nota 6; la del TCT de 26 de abril de 1979 (Rep. Ar. 2588), y la del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 1978, donde define lo inepto «quien por su ignorancia no puede desenvolverse ni desarrollar de manera útil y provechosa el trabajo que se obligó a ejecutar y por el que es retribuido, al carecer de la preparación y aptitud precisa para ello», recogida por A. NÚÑEZ-SAMPER MACHO-QUEVEDO, «Extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas y objetivas», en *El Estatuto de los Trabajadores (puntos críticos)*, Madrid, 1980, pág. 154; véase también VIDA SORIA, *ob. cit.*, págs. 118-121, y OSUNA NOVEL, *ob. cit.*, págs. 6-9.

(20) VIDA SORIA, *ob. cit.*, págs. 111-113 y 122-124; también SUÁREZ GONZÁLEZ, *ob. cit.*, pág. 96, y la sentencia del TCT de 10 de junio de 1965, en «Jurisprudencia social», núm. 11, 1965, pág. 239.

(21) RODRÍGUEZ-PIÑERO, *Apuntes...*, cit., pág. 355; SAGARDOY BENGOCHEA, *ob. cit.*, pág. 15, y las sentencias recogidas por VIDA SORIA, *ob. cit.*, págs. 113 y sigs.

de incapacidad sobre la prestación de trabajo. Esto es, si bien se aceptaba que la declaración de incapacidad podía dar lugar al despido por ineptitud, sin embargo, se estimaba necesario considerar en cada caso concreto la repercusión sobre el rendimiento del trabajo no bastando para entender inepto a un trabajador por el hecho de haber sido declarado incapaz (22).

Esta tesis se refuerza a partir del DLRT al exigir éste para un despido por ineptitud una investigación de la base o fundamento de la disminución del rendimiento referida siempre a la cualificación subjetiva del trabajador, a su capacidad profesional. Así, por ejemplo, la sentencia de 14 de marzo de 1979 (Rep. Ar. 1674) cuando señala que no es posible confundir un proceso de invalidez con el de ineptitud sobrevenida, ya que el despido por causas sobrevenidas no «... puede quedar limitado a fijar un diagnóstico en los hechos probados y una referencia vaga a limitaciones laborales, sino que precisa quede probada de una manera clara, terminante y sin posibilidad de duda alguna sobre la ineptitud del trabajador para la realización de todas las funciones que le estén atribuidas, de manera que la incapacidad total fluya de forma indiscutible (...); no es posible estimar el despido cuando sólo de manera inconcreta se menciona el impedimento para esfuerzos físicos, pero sin precisar la extensión en que le afecta (al trabajador), en si el impedimento es permanente o susceptible de mejoría o rehabilitación...» (23). Esto lleva a que, de un lado, la declaración de incapacidad no supone sin más prueba de ineptitud y, de otro, que es necesario que el empresario en base a dicha declaración que supone la ineptitud ejercite la acción de despido sin que la relación laboral pueda entenderse automáticamente extinguida por la declaración de incapacidad. En este sentido, por ejemplo, la sentencia de 30 de mayo de 1979 (Rep. Ar. 3597) cuando señala «... la necesidad del trabajador en incapacidad permanente de saber inequívocamente la postura de su empresario que consiente o no la continuación o alteración del vínculo laboral, para que haga constar en su caso la negativa mediante la adopción del acuerdo de despido ajustado a los requisitos que le impone el artículo 40 del Real Decreto-ley referido (DLRT)» (24).

6. Es necesario analizar, por último, la incidencia del ET sobre las cuestiones que estamos mencionando. Por lo que hace al propio concepto de inepti-

(22) Véanse, a título de ejemplo, las sentencias de 13 de enero, 28 de mayo y 19 de junio de 1976 (Rep. Ar. 83, 2932 y 3401); las de 3 de mayo, 17 de junio, 20 de septiembre y 28 de octubre de 1977 (Rep. Ar. 2430, 3490, 4430 y 5242, respectivamente).

(23) En el mismo sentido, la sentencia de 29 de marzo de 1979 (Rep. Ar. 2025); cfr. también OSUNA NOVEL, *ob. cit.*, pág. 8.

(24) Entre otras, las sentencias de 17 de octubre de 1977 (Rep. Ar. 5196), 17 de octubre, 8 y 15 de noviembre de 1978 (Rep. Ar. 5273, 5949 y 6161, respectivamente). En contra, las de 10 de noviembre de 1978 (Rep. Ar. 5995) y 20 de febrero de 1979 (Rep. Ar. 1082).

tud, el ET ha reafirmado, a mi juicio, su carácter de defecto de capacidad profesional destacando como supuesto típico de la misma la ineptitud sobrevenida. Y ello por las siguientes razones: en primer lugar, porque la ineptitud originaria si detectada durante el período de prueba permitirá al empresario desprenderse del trabajador respecto al cual ha fracasado el deber de experimento sin necesidad de acudir al artículo 52, a); en segundo lugar, si se trata de una ineptitud originaria, pero que es conocida una vez transcurrido el período de prueba, estamos más ante un supuesto de nulidad del contrato por la presencia de un vicio fundamental del consentimiento del empleador, bien por error, bien por dolo del trabajador que de ineptitud, estando motivado el recurso al expediente del 52, a) más por razones de economía y rapidez del procedimiento extintivo que porque se esté en presencia de una extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario; en tercer lugar, y, por último, si se trata de una ineptitud originaria detectada durante el período de prueba, pero no alegada durante él, dicha ineptitud no podrá ser fundamento de despido en base al artículo 52, a), del ET. Por tanto, la ineptitud genuina a que se refiere el artículo 52, a) del ET es básicamente la ineptitud sobrevenida y dentro de ésta el mayor espacio lo ocupan aquellos supuestos de ineptitud que son consecuencia de la incapacidad profesional del trabajador originada por algún evento externo —accidente o enfermedad— que provoca dicha disminución de capacidad (25).

En lo que se refiere a los otros dos puntos, esto es, si la declaración de incapacidad conlleva necesariamente la declaración de inepto del trabajador que se encuentra en esa situación y si es o no necesario, en cualquier caso, la decisión extintiva del empresario, el ET ha aportado algunas novedades. Fundamentalmente la introducción entre las causas de extinción del contrato de trabajo de la constituida por «... 5. Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador...», diferenciándola de las que fundamentan el despido disciplinario o la extinción por causas objetivas, entre las que se encuentra la ineptitud. Ello no puede significar sino que el ET ha desgajado del conjunto de situaciones posibles de incapacidad del trabajador —cfr. artículo 135 de la Ley General de Seguridad Social (Texto refundido aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo)— la invalidez permanente total y absoluta y la gran invalidez como situaciones de incapacidad que podían fundamentar el despido por ineptitud para entenderlas causas autónomas de extinción del contrato de trabajo. Restaría sólo como situación de incapacidad que podría dar lugar a la extinción del contrato por ineptitud la invalidez permanente parcial por cuanto no impide, en principio —artículo 135, 3— la realización

(25) Aunque no se pueda desconocer que existen supuestos de modificación del contenido del contrato no motivada por razones tecnológicas y supuestos de ineptitud profesional no originadas por incapacidad del trabajador aunque son supuestos muy marginales y casi de laboratorio.

de las tareas fundamentales de la profesión habitual del trabajador, ya que la invalidez provisional y la incapacidad laboral transitoria configuran situaciones provisionales de suspensión de la relación laboral durante las cuales no se puede dar por extinguida, merced a esas causas, la relación laboral —artículo 45, c), del ET—. En esta línea, además, la extinción del contrato por invalidez permanente total o absoluta y por gran invalidez no exigiría declaración extintiva alguna por parte del empresario puesto que se produciría automáticamente.

Frente a ello hay que decir que si se acepta la tesis anterior ello produciría un vaciamiento de la causa de extinción del contrato por ineptitud. Ya se ha visto que la ineptitud originaria tiene escasísimo juego, por no decir ninguno, en el marco del artículo 52, a), del ET; que los supuestos de ineptitud más frecuentes son los derivados de las declaraciones de incapacidad del trabajador por cuanto es un supuesto muy marginal el de una ineptitud sobrevenida que no sea debida a accidente o enfermedad, mucho más cuando el supuesto de modificación tecnológica ha sido regulado separadamente; que, además, no caben en el supuesto de ineptitud la disminución de capacidad o rendimiento debida bien a culpa o negligencia del propio trabajador. Si a ello unimos que en la definición de la incapacidad permanente dada por las normas de seguridad social —artículo 135, 4 respecto a la total— se acepta la posibilidad de que el trabajador pueda seguir desarrollando tareas correspondientes a su profesión habitual y su categoría profesional aunque no sean las habituales —mucho más si se tiene en cuenta el artículo 138, 1, de la LGSS en materia de compatibilidad de prestaciones económicas en el caso de invalidez permanente total con el salario que el trabajador pueda percibir en la misma empresa, sin que ello necesariamente conlleve la novación del contrato—, lo anteriormente expuesto es al menos discutible. Quizá pueda afirmarse entonces que, al menos por lo que hace a la incapacidad permanente total —la absoluta y la gran invalidez, por propia definición, imposibilitan cualquier tipo de trabajo—, ésta no extingue por sí misma la relación laboral pudiendo sólo hacerlo en la medida en que se demuestre que determina la ineptitud del trabajador. La extinción, por tanto, no será automática y el empresario habrá de manifestar su decisión extintiva a través del procedimiento señalado en el artículo 53 del ET. Por lo que hace a la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez, al igual que la muerte del trabajador determinarán tanto la extinción del contrato una vez declaradas como la innecesariedad de que el empresario utilice al efecto el trámite señalado en el artículo 53 del ET para los supuestos de extinción por causas objetivas (26).

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA
 Facultad de Derecho
 Universidad de Sevilla

(26) Sobre estos temas, véanse OSUNA NOVEL, *ob. cit.*, págs. 1 a 7; *El Estatuto de los Trabajadores*, Jornadas de Estudios de los Magistrados de Trabajo, Instituto

de Estudios Sociales, Madrid, 1980, en especial la ponencia VI: «La extinción del contrato de trabajo. Especial alusión a la extinción por causas económicas o tecnológicas y por causas objetivas», de E. DE LA FUENTE GONZÁLEZ y J. A. LINARES LORENTE, págs. 187 y sigs, y J. J. TOVILLAS ZORZANO, «Causas de terminación del contrato de trabajo independientes de la voluntad de los sujetos que afectan a la extinción de los mismos», en *I Congreso Nacional...*, cit., ponencia II, M., págs. 4 a 10, y ALONSO OLEA, *El Estatuto...*, cit., pág. 164.