

MARÍA DOLORES RUBIO DE MEDINA

Doctora en Derecho

Extracto:

CONCRETAR las causas de la ineptitud del trabajador en la relación laboral ha sido uno de los aspectos más controvertidos de la jurisprudencia al estar ligada, en la mayor parte de los casos, a las circunstancias subjetivas inherentes a la persona del trabajador. En la actualidad, la aprobación de una normativa que potencia la flexibilidad laboral en relación con el trabajo desarrollado ha determinado que lo que originalmente se consideraba como ineptitud sobrevenida se encuentre sometido a un proceso de constante redefinición conceptual para determinar cuándo existe justa causa de despido del trabajador.

Sumario:

- I. La evaluación legislativa de la ineptitud sobrevenida.
 - II. Acotamiento del tema objeto del estudio.
 - III. Determinación del concepto de ineptitud sobrevenida.
 - IV. ¿A qué clase de trabajo u ocupación afecta la ineptitud del trabajador?
 - V. Requisitos jurisprudenciales de la ineptitud.
 - VI. Análisis jurisprudencial de las causas de ineptitud que justifican la extinción del contrato por causas objetivas.
 1. Causas justas de extinción del contrato.
 2. Causas nulas o abusivas para fundamentar la extinción del contrato.
 3. Causas secantes por parte de la jurisprudencia para fundamentar la extinción del contrato.
 - VII. Supuestos en que la declaración de invalidez o incapacidad deviene en aptitud para realizar la prestación laboral.
 - VIII. Índice de sentencias citadas.
- Bibliografía.

I. LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DE LA INEPTITUD SOBREVENIDA

Históricamente la ineptitud del trabajador ha estado sometida a intensos cambios legislativos, esta evolución normativa del concepto y del contenido de la ineptitud ha originado diversas líneas jurisprudenciales acerca de cuál es su consideración y su tratamiento más adecuado conforme a la legislación aplicable en cada momento. La evolución normativa parte de su regulación como causa de despido disciplinario en las Leyes del Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 ¹, hasta el Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, donde pasó a configurarse como un supuesto especial de despido por causas objetivas por ineptitud originaria o sobrevenida. La siguiente reforma legislativa, introducida por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 ², en adelante ET, aportó dos modificaciones sustanciales: en primer lugar, la ineptitud se considera como un supuesto no de despido, sino de *extinción* del contrato de trabajo por causas objetivas; en segundo lugar, se alteran sus requisitos, pues en adelante se tratará de una ineptitud sobrevenida que descarta la originaria; es decir, no cabrá alegar, para extinguir el contrato de trabajo, la ineptitud que se hubiera constatado durante el período de prueba pactado en el contrato de trabajo.

A partir de la aprobación del ET de 1980, las sucesivas reformas no han alterado directamente el concepto de ineptitud, pero sí otras circunstancias que guardan relación con la aplicación práctica de este supuesto especial de extinción de contrato de trabajo, tal es el caso de la reforma introducida en el concepto de grupo profesional ³, la cual tiene incidencia en la ineptitud sobrevenida, pues éste, como veremos, y a falta de definición de grupo profesional, permite que la movilidad fun-

¹ El artículo 89.6 de la Ley de 21 de noviembre de 1931 del Contrato de Trabajo especificaba que los contratos individuales de trabajo podían finalizar por despido justificado, entre otras causas, por la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fue contratado. Posteriormente, el artículo 77 d) de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (Decreto 16 de enero de 1944) estimaba como justa causa de despido: «la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fue contratado», vinculándose, a diferencia de la Ley de 1931, con una indemnización, tal como aparece en el artículo 81, al establecerse que si el despido del trabajador es por motivos justificados, pero independientes de su voluntad, el trabajador podía exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido en «las reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, por la costumbre».

² Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

³ Reforma realizada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

cional pueda efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, por lo que introduce un nuevo elemento en la ineptitud surgida en la relación laboral, ya que es preciso determinar cuál es la posición de la doctrina, y en su caso de la jurisprudencia, a efectos de concretar si la categoría profesional equivalente sirve, o no, para encuadrar la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

En la actualidad con la refundición legislativa, la normativa aplicable son los artículos 52 a) y 39.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRLET, refiriéndose el primero a la ineptitud sobrevenida y el segundo al grupo profesional.

II. ACOTAMIENTO DEL TEMA OBJETO DEL ESTUDIO

La extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida conlleva el cumplimiento de unos determinados requisitos de forma, por parte del empresario, para que produzcan los efectos determinados en la ley ⁴; sin embargo, en el presente estudio no se analizarán dichas formalidades, sobre las que existe una jurisprudencia más abundante, al abarcar, en común, al resto de los despidos por circunstancias objetivas reconocidos por la legislación ⁵.

La finalidad de este estudio estará limitada a determinar los supuestos en que es posible aplicar la ineptitud sobrevenida del trabajador para dar por finalizado el contrato de trabajo, a concretar cómo afecta dicha ineptitud a la ocupación realizada por el trabajador, y a tratar de aclarar, en lo posible, la línea divisoria que existe entre la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida y la derivada de la declaración de invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, o de la gran invalidez, situaciones que, salvo la última, en virtud de la reforma operada por la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, en adelante LCRSSS, ya no podrán ser denominadas de esta manera, sino que pasan a ser llamadas incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta, respectivamente. En nuestro caso, y para evitar confusiones con los términos usados por la jurisprudencia, conforme a las normas que estaban en vigor en cada momento, se denominarán con el nombre correspondiente al período legislativo durante el cual se dicta la sentencia.

En todo caso, el estudio de la jurisprudencia se basa en la desarrollada, fundamentalmente, con posterioridad a la aprobación del ET, mencionando, en casos contados, la jurisprudencia existente con anterioridad a tal aprobación.

⁴ *Vid.* al respecto el artículo 53 del TRLET para determinar dichas formalidades.

⁵ El resto de las causas que posibilitan el despido objetivo son, tal como se precisa en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo: falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo; necesidad objetiva de amortizar un puesto de trabajo y, por último, falta de asistencia al trabajo en los términos especificados.

III. DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO DE INEPTITUD SOBREVENIDA

Lo más destacable de la aplicación normativa es la ausencia de un concepto legal que defina la ineptitud ⁶, razón por la que hay que partir, bien de la definición doctrinal, bien de la definición jurisprudencial para establecer cualquier enunciación.

La doctrina relaciona el concepto de ineptitud con la falta de adecuación específica del trabajador al trabajo para el que específicamente es contratado (GONZÁLEZ ORTEGA). Por su parte, la jurisprudencia, aunque reconoce que, siempre, es más sencillo y habitual describir los supuestos de ineptitud, que dar una definición de la misma (TSJ de Extremadura, Sentencia de 21 de abril de 1993), no elude aplicarse a esa tarea, así la define como la «inhabilidad, falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo que se obligó a efectuar» el trabajador (STS de 5 de octubre de 1984), o bien como la «inhabilidad o carencia de facultades que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por la falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo-rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.» (STS de 2 de mayo de 1990 ⁷).

IV. ¿A QUÉ CLASE DE TRABAJO U OCUPACIÓN AFECTA LA INEPTITUD DEL TRABAJADOR?

Para la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 [art. 77 d)], la ineptitud tenía que relacionarse con la ocupación para la que un individuo era contratado. Este tipo de matización no se observa, con igual firmeza, en la legislación posterior, de ahí el papel interpretativo de la jurisprudencia, para la cual la ineptitud del trabajador se debe relacionar con «las tareas propias de la prestación laboral contratada» (STCT de 3 de febrero de 1981 ⁸).

Sin embargo, y en línea con lo anterior, aunque parte de la jurisprudencia considera que la ineptitud «hace referencia a las condiciones profesionales subjetivas que el trabajador ha de reunir en orden al desempeño normal de su actividad, de modo que la aducida ineptitud como causa extintiva de la relación contractual, determinante en definitiva de la inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona [...], conlleva la concurrencia de determinados requisitos o condiciones inexcusables para su aparición [...], todos ellos relativos a las tareas propias que constituyen el trabajo encomendado» (TSJ de Galicia, Sentencia de 21 de diciembre de 1993), la

⁶ En el mismo sentido, Fernando FITA ORTEGA. *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 1997. Págs. 15 y 16.

⁷ Al concepto de ineptitud recogido en esta sentencia acude, reiteradamente, la misma jurisprudencia, así por ejemplo en: TSJ de Madrid, Sentencia de 17 de mayo de 1996, TSJ de Cataluña, Sentencia de 7 de octubre de 1996 y TSJ Comunidad Valenciana, Sentencia de 9 de noviembre de 1995, entre otras.

⁸ En el mismo sentido, la STCT de 18 de mayo de 1988.

cuestión no es tan simple si partimos de los parámetros sobre grupo profesional que se manejaban en el ET de 1980⁹. Como quiera que el grupo profesional abarca a algo más que la mera categoría profesional o las tareas propias de la prestación laboral contratada¹⁰, se pueden producir los siguientes hechos y consecuencias:

a) Imponer al trabajador el ejercicio de otras tareas correspondientes a su categoría profesional. En este supuesto al trabajador se le debería dar un margen de confianza suficiente en sus nuevas tareas, antes de valorar su ineptitud, para ver si se adapta a sus nuevos cometidos, y en tal sentido se expresa la STCT de 3 de febrero de 1981, al considerar que «si el actor fue contratado [...] como aprendiz, no habiendo trabajado nunca con planos, limitándose a la devastación de piezas que le eran preparadas en la máquina por el encargado, la empresa no puede basar la ineptitud en los trabajos de ejecución directa de piezas a partir de planos».

Con anterioridad a la aprobación del ET, la jurisprudencia, al potenciar el derecho al empleo del trabajador frente a cualquier otra circunstancia, fue aún más lejos, al defender que la ineptitud derivada de la invalidez sobrevenida del trabajador no suponía siempre causa de despido. Se trataba de un supuesto en el que el trabajador, tras ser dado de alta en un accidente laboral, se incorporó a otro puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional, donde obtuvo un rendimiento normal, cuando volvió a su antiguo puesto, el que ejercía antes del accidente, su rendimiento fue considerado como deficiente, hecho por el que fue despedido; sin embargo, el Tribunal consideró que si en «su antiguo puesto de trabajo su rendimiento [del trabajador] disminuye, acercándose al normal y superándolo en ciertos supuestos, no existe ineptitud si el trabajador tiene un rendimiento óptimo en otro puesto de trabajo, correspondiente a su categoría profesional. [...] no puede, por ello, producirse la ineptitud del trabajador cuando ésta no es completa en su antiguo puesto y es óptima en otro distinto, pero correspondiente a su categoría profesional» (STCT de 25 de mayo de 1979).

b) La segunda cuestión trata de aquellos supuestos en que se impone al trabajador el desempeño de tareas no correspondientes a su categoría profesional, aunque pertenecientes a su mismo

⁹ Artículo 39 del ET: «La movilidad funcional [...] no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación».

Por su parte, la disposición transitoria segunda del mismo ET considera 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».

Para GONZÁLEZ ORTEGA: «El 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)». *Revista Política Social*. Núm. 127. 1980. Pág. 206; del contenido del ET se deduce un contenido de movilidad funcional más amplio que la categoría profesional: el grupo profesional.

¹⁰ Para FITA ORTEGA: *Op. cit.* Págs. 21 y ss., la ineptitud hay que enfocarla, bien en relación a las tareas que habitualmente realiza el trabajador, o bien relacionarla con los distintos cometidos de la categoría profesional. Considera que la jurisprudencia aún no se ha decidido, abiertamente, por ninguna de las dos opciones.

grupo profesional. En estos casos, aunque el trabajador «haya adquirido conocimientos prácticos [fuera de su categoría profesional] por su larga permanencia en tal dependencia [distinta y superior a la correspondiente a su categoría], en modo alguno puede responsabilizársele de los errores que haya podido tener en tal cometido, que no es propio de su categoría profesional» (STCT de 11 de julio de 1984), no existiendo, pues, causa para proceder al despido por ineptitud sobrevenida.

Aunque las líneas jurisprudenciales descritas se atienen al concepto de categoría profesional para determinar la existencia de la ineptitud, hay que tener en cuenta que esto no podrá ser, en el futuro, así, puesto que las reformas legislativas excluyen partir de un concepto rígido de categoría profesional, hasta el punto que, en la actualidad, el término de ineptitud podría ser redefinido en relación con el grupo profesional, tras la reforma realizada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en el ET. Esta evolución normativa demuestra los recelos de la doctrina (GONZÁLEZ ORTEGA, por ejemplo), que, en su día, consideraron que el ET vinculaba la ineptitud con el grupo profesional, y que este último es concepto más amplio que la categoría profesional.

El criterio para determinar la clasificación profesional de los trabajadores puede realizarse por medio del grupo profesional o por medio de la categoría profesional ¹¹, y al introducirse, legislativamente, un concepto flexible de clasificación profesional, que comprende las categorías profesionales equivalentes, basadas en el desarrollo de las prestaciones laborales básicas a dos categorías diferentes, y que se extiende al campo de la movilidad funcional, salvo que la jurisprudencia opte por aplicar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida frente a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, lo que daría lugar a la posibilidad de introducir procesos de formación o adaptación para ejercer el nuevo puesto de trabajo, y, posiblemente, se diluirían las posibles líneas jurisprudenciales que parten de una interpretación rígida del concepto de categoría profesional.

¹¹ Artículo 22.2 y 3 del TRLET: «Se entenderá grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación».

El predominio del grupo profesional frente a la categoría profesional se confirma con la normativa más reciente, así en el artículo 8.1 de la LCRSSS, donde se indica que para determinar el grado de incapacidad se tendrá en cuenta la «incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en el que aquélla estaba encuadrada [...]».

V. REQUISITOS JURISPRUDENCIALES DE LA INEPTITUD

En principio, y aunque existen multitud de opiniones doctrinales que especifican los requisitos de la ineptitud¹², me atendré a los criterios más mencionados por la jurisprudencia para concretar el núcleo básico de los requisitos necesarios para proceder a la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

1.º La ineptitud debe producirse con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa y una vez cumplido, en su caso, el período de prueba (*Vid.* por ejemplo, STCT de 1 de julio de 1986, TSJ de Madrid, Sentencia de 17 de mayo de 1996, TSJ Comunidad Valenciana, Sentencia de 9 de noviembre de 1995).

Sólo es irrelevante el cumplimiento del período de prueba en el supuesto que exista causa de nulidad del contrato de trabajo (STCT de 10 de febrero de 1988) para extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida en la relación de trabajo, y con la finalidad de que el trabajador obtenga no sólo la remuneración correspondiente al trabajo realizado, sino también para que consolide la indemnización correspondiente a esta modalidad de extinción del contrato¹³.

Si la ineptitud se produjera durante el período de prueba pactado en el contrato, ésta deviene en causa legal de extinción por el artículo 49.1 b) del TRLET; es decir, por las causas consignadas válidamente en el mismo -período de prueba pactado de conformidad con el art. 14 TRLET- al haberse constatado la incompetencia del trabajador para cumplir las tareas correspondientes a la ocupación o profesión para la que ha sido contratado con el grado de satisfacción requerido por el empresario¹⁴. La finalidad del período de prueba consiste en comprobar «si el contratante reúne o no las cualidades requeridas, estando obligados tanto el empresario como el trabajador a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, y transcurrido tal período sin que se haya producido el desistimiento, el contrato produce plenos efectos, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, lo que no es óbice para que con posterioridad se pueda extinguir el contrato por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad». (TSJ Comunidad Valenciana, Sentencia de 9 de julio de 1992).

¹² FITA ORTEGA. *Op. cit.* Págs. 15 a 47, menciona como requisitos los siguientes: a) ausencia de un concepto legal de ineptitud; b) la ineptitud como prestación laboral defectuosa. El defecto en el rendimiento; c) la prueba de la ineptitud; d) ausencia de voluntariedad; y, e) necesidad que la falta de ineptitud sea consecuencia de la incapacidad del trabajador. Por su parte: Carmen BRIONES GONZÁLEZ. «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas». Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1995. Págs. 70 a 84, destaca los siguientes requisitos: a) la falta o el efecto del rendimiento en el trabajo contratado; b) la imputabilidad de la falta de rendimiento; c) la involuntariedad del rendimiento defectuoso; d) el carácter permanente o definitivo de la ineptitud.

¹³ Veinte días de salario por año completo de servicios, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

¹⁴ Para concretar los efectos derivados de la superación del período de prueba en relación con la ineptitud originaria y supuestos en que no existe período de prueba pactado, consultar FITA ORTEGA. *Op. cit.* Págs. 52 a 57.

2.º La ineptitud debe ser probada por la empresa o el empresario (STCT de 14 de abril de 1974; y TSJ Comunidad Valenciana, Sentencia de 9 de julio de 1992, entre otras).

Para alegar la ineptitud es esencial la existencia de «una mínima labor probatoria, con las suficientes garantías procesales ante el Tribunal...» (STCT de 2 de julio de 1986) para que la jurisdicción competente considere que existió causa suficiente para proceder a la extinción del contrato por causas objetivas, en el caso de que la misma fuera recurrida por el trabajador. No se admiten como medios de prueba aquellos documentos que carezcan de alguno de los requisitos esenciales de forma para causar efectos, tales como los «informes médicos no ratificados» convenientemente (STCT de 6 de noviembre de 1985); por el contrario, expresiones tales como alegar la «ausencia de titulación» son consideradas lo suficientemente explícitas y puntuales por los Tribunales, como para proceder a la extinción del contrato (STCT de 22 de mayo de 1989).

3.º La ineptitud sobrevenida sólo es relevante para la extinción del contrato de trabajo cuando «imposibilita la continuidad en el puesto de trabajo [del trabajador]» (STCT de 2 de febrero de 1982).

Aunque la imposibilidad para poder ejercer adecuadamente las labores asignadas, y para las que el trabajador fue contratado por el empresario, también pueden producirse en otros supuestos, como, por ejemplo, durante los períodos de incapacidad temporal, o cuando el trabajador es declarado inválido permanente, en sus grados total, absoluta o gran invalidez, por los organismos correspondientes, «son supuestos diferentes: la incapacidad temporal no es causa de despido sino de suspensión del contrato y la incapacidad permanente deriva de una reducción anatómica o funcional grave y es causa autónoma de extinción» (TSJ Comunidad Valenciana, Sentencia de 9 de noviembre de 1995).

4.º La ineptitud no depende de la voluntad del trabajador.

La existencia o no de voluntariedad en la deficiente realización de las tareas realizadas por el trabajador es la circunstancia que permite diferenciar entre el despido disciplinario por «disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado»¹⁵ y la ineptitud sobrevenida, permitiendo, en este último supuesto, la consolidación de una indemnización (20 días de salario por año completo de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades) no incluida en el despido disciplinario, puesto que, en ningún caso, se trata de «resarcir unos daños al trabajador por la extinción irregular del empresario, sino de compensarle con indemnizaciones de antigüedad [...] la pérdida de empleo por unas causas ajenas a su voluntad»¹⁶.

5.º La ineptitud siempre supone, necesariamente, la pérdida de «las habilidades profesionales requeridas para el desarrollo de las funciones habituales [...] de este modo se pueden diferenciar del

¹⁵ Artículo 54.2 e) del TRLET.

¹⁶ Juan RIVERO LAMAS. «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: criterios jurisprudenciales». *Revista General de Derecho*. Núm. 573. 1992. Pág. 5.488.

supuesto 52 b) TRLET que supone la incapacidad de mantener las mismas a tono con las exigencias del progreso técnico». (TSJ de Murcia, Sentencia de 23 de octubre de 1995) ¹⁷.

6.º Aunque las formalidades necesarias para proceder a la extinción del contrato por causas objetivas no son objeto de análisis en este estudio, es preciso dejar claro la importancia de éstas, ya que, como reconoce la jurisprudencia, «la ineptitud [...], sólo está condicionada, en su eficacia extintiva, desde el punto de vista formal, al cumplimiento por parte de la empresa, de las exigencias o requisitos señalados en el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, y desde el punto de vista material o sustantivo, a la comprobación judicial de la concurrencia de los hechos invocados que hacen imposible el que el trabajador pueda seguir cumpliendo los cometidos o el trabajos inherentes al contenido de su contrato de trabajo» (STCT de 24 de enero de 1985).

VI. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LAS CAUSAS DE INEPTITUD QUE JUSTIFICAN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

1. Causas justas de extinción del contrato.

- 1.º Causas vinculadas a la voluntad del trabajador; por ejemplo, no subsanar la carencia de titulación mediante la realización de los cursos pertinentes como impone la empresa (STS de 3 de julio de 1989).
- 2.º Causas no vinculadas a la voluntad del trabajador, tales como la comisión de errores probados en sus funciones habituales y propias del puesto de trabajo (TSJ de Cataluña, Sentencia de 5 de marzo de 1992).

La existencia de la involuntariedad en la comisión de errores durante la realización del trabajo es un requisito fundamental para determinar la ineptitud sobrevenida, ya que si se probara la voluntariedad del trabajador en su comisión se trataría de una causa justa de despido disciplinario bien por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo ¹⁸, bien por vulneración de la buena fe contractual ¹⁹. Despedir al trabajador por estas últimas causas resulta menos oneroso para el empresario, al no estar vinculadas con ninguna indemnización.

¹⁷ En ocasiones, sin embargo, no se mantiene esta misma línea, tenemos algún supuesto en que, antes que haberse optado por una ineptitud sobrevenida *ex lege*, la jurisprudencia optó por considerar extinguido el contrato de trabajo por «modificaciones técnicas» operadas en el puesto de trabajo, al respecto consúltese la STS de 1 de julio de 1986. (Social). Aranz. 3919.

¹⁸ *Vid.* artículo 54.2 e) del TRLET.

¹⁹ *Vid.* artículo 54.2 d) del TRLET.

Por su parte, la jurisprudencia define la ausencia de buena fe contractual como «una voluntad directa, intencional y consciente del operario dirigida al incumplimiento de los deberes de buena fe y fidelidad a su patrono y de colaboración en la buena marcha de la producción [...]» (STS, 6.ª, de 18 de octubre de 1982).

La existencia de errores para extinguir el contrato por causas objetivas no sólo es aplicable al artículo 52 a) del TRLET, también al supuesto b) del mismo artículo; es decir, por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, por tanto, el elemento determinante para diferenciar ambos supuestos está en constatar la existencia de innovaciones técnicas en el puesto de trabajo (*vid.*, por ejemplo, TSJ de Cataluña, Sentencia de 5 de marzo de 1992) ²⁰.

3.º Causas vinculadas al desconocimiento, por parte de la empresa, de determinadas circunstancias esenciales para contratar al trabajador.

Es aplicable, por ejemplo, a los supuestos de ausencia de titulación conocida por la empresa. Aunque la empresa no puede ir contra sus propios actos al contratar a una persona que carece de la titulación adecuada, la jurisprudencia admite la extinción del contrato por causas objetivas para evitar que el contrato sea nulo según el artículo 1.271 del Código Civil -imposibilidad legal de realizar la prestación- y que el trabajador sólo obtenga los beneficios concedidos por el artículo 9.2 del ET. (STCT de 4 de noviembre de 1986); es decir, en caso de considerarse nulo el contrato, el trabajador sólo tendría derecho a la remuneración correspondiente a un contrato válido por el trabajo realizado, y al considerarse como una extinción por ineptitud sobrevenida, se añade al salario consolidado la indemnización correspondiente.

4.º Causas sobrevenidas en la relación de trabajo pactada entre el empresario y el trabajador.

Según la doctrina, para que este tipo de causas tengan incidencia en la relación de trabajo y permitan la extinción del contrato, deberán ser definitivas, no temporales, puesto que en el último caso serían causas de suspensión temporal del contrato, no de extinción ²¹. Casi todas las causas agrupadas bajo este apartado se relacionan con modificaciones legales, con la pérdida de los derechos que gozaba el trabajador por imposición de sanciones disciplinarias impuestas por la autoridad competente, o bien con las limitaciones de las facultades físicas/psíquicas del trabajador, derivadas de enfermedades y/o accidentes. A continuación se describen algunos de estos supuestos:

4.1.º La pérdida del permiso de trabajo y/o de residencia de los trabajadores extranjeros. Se considera que estas pérdidas no son circunstancias modificativas de la capacidad, sino una limitación de la aptitud del trabajador (STCT de 5 de febrero de 1977). Conviene precisar que el permiso de trabajo puede ser sustituido, en algunos supuestos, por documentos equivalentes, conformes a la normativa correspondiente, como, por ejemplo, por «la tarjeta de estadística», la cual tendría los mismos efectos y consecuencias que la atribución o retirada de un permiso de trabajo ²².

²⁰ *Vid.* nota núm. 16.

²¹ Al respecto *vid.* FITA ORTEGA. *Op. cit.* Págs. 77 a 79, el cual cita entre otros autores partidarios de esta tesis a QUESADA SEGURA, GOÑI SEÍN y ORTIZ ORELLANA. Por su parte, BRIONES GONZÁLEZ. *Op. cit.* Pág. 118, y citando a GOÑI SEÍN, también hace referencia a este problema.

²² STC 150/1994, de 23 de mayo, que equipara dicha tarjeta de estadística y el permiso de trabajo, en el supuesto analizado en dicha sentencia.

No procede extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida cuando el trabajador ha presentado la documentación pertinente para obtener la renovación del permiso de residencia de trabajo y/o de residencia y la autoridad competente no ha dictado resolución acerca de su concesión o denegación (STCT de 1 de diciembre de 1981). Despedir a un trabajador que ha cumplido los trámites necesarios para renovar los permisos pertinentes tendría la consideración de circunstancia abusiva para fundamentar la extinción del contrato porque, hasta que la autoridad competente no dicte si renueva o no los permisos solicitados, el trabajador no incumple ningún requisito formal que impida la ejecución de las tareas inherentes a su puesto de trabajo.

4.2.º Falta de permiso de conducir cuando resulte necesario para desempeñar un determinado puesto de trabajo en un momento posterior a la contratación del trabajador.

La ineptitud producida por esta causa puede venir dada por modificaciones legales, como, por ejemplo, en un supuesto en que, por una reforma del Código de Circulación, al trabajador se le requiera, según la nueva normativa, otro permiso de conducir diferente. El trabajador devendrá en ineptitud cuando tal modificación es posterior a su contratación, y si habiendo sido advertido a tiempo, «no ha querido o no ha podido sacar el correspondiente permiso» (TSJ de Baleares, Sentencia de 18 de julio de 1994).

4.3.º La no renovación o la retirada del permiso de conducir al trabajador (STS de 27 de octubre de 1983), sin embargo, esta pérdida sólo afectará al ejercicio de la actividad profesional cuando la posesión del permiso correspondiente sea elemento determinante para la contratación del mismo, caso de taxistas, conductores de vehículos de reparto, etc. El mismo supuesto sería aplicable para los supuestos de caducidad del permiso de conducir por no haber solicitado su renovación en tiempo y forma.

4.4.º La retirada de la autorización administrativa que completa la incapacidad del trabajador. Éste es, por ejemplo, el supuesto de una autorización administrativa que completa la incapacidad del trabajador que tenía un título profesional inferior al exigido para desempeñar el puesto de trabajo (STS de 29 de diciembre de 1988).

En los supuestos en que se requiere el complemento de la capacidad del trabajador mediante la decisión de una autoridad «es la falta de reconocimiento administrativo de la aptitud del trabajador y no la ineptitud misma la que justifica la decisión extintiva» (TSJ Comunidad de Cantabria, Sentencia de 13 de marzo de 1992. En un sentido similar, el TSJ de Madrid, Sentencia de 17 de mayo de 1996, que reconoce la ineptitud para desempeñar cargos académicos por ausencia de titulación adecuada y por pérdida de la autorización que suplía dicha ausencia).

4.5.º La suspensión del carné profesional que habilita para trabajar en determinadas actividades, por ejemplo, en casinos (STS de 5 de marzo de 1984) ²³.

²³ En realidad este supuesto, al igual que otros anteriormente analizados, se trata de una ineptitud *ex lege*, derivada de una modificación reglamentaria, en virtud de la cual, el trabajador deviene en ineptitud ya que se le atribuye a la Comisión Nacional del Juego la facultad de suspender y revocar el citado carné profesional para ejercer las funciones de *croupier*.

4.6.º Ineptitud sobrevenida por carencia del título correspondiente para desempeñar la profesión (STS de 29 de marzo de 1984) ²⁴.

4.7.º Incapacitación *ex lege*; es decir, son causas exógenas a la voluntad del trabajador, cuando por imposición legal se requiere que el trabajador reúna unos requisitos o condiciones que anteriormente no tenía o no se le exigían para ejercer su trabajo ²⁵.

Los ejemplos de incapacitación *ex lege* se diferencian de los otros supuestos de ineptitud, por dos hechos, primero porque tienen una jurisprudencia muy abundante; y, en segundo lugar, porque, a veces, se resuelven por la vía de extinción del contrato por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo ²⁶, no existiendo, pues, uniformidad interpretativa por parte de los Tribunales. Un ejemplo de las modificaciones *ex lege* lo encontramos en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de seguridad privada, la cual determinó que las funciones de vigilante únicamente podían ser desarrolladas por vigilantes integrados en empresas de seguridad, no por vigilantes contratados por otro tipo de empresas, por lo que los vigilantes que trabajaban en éstas se encontraron en situación ilegal. Este tipo de situaciones no se consideran como «eventos naturales o fortuitos o actos administrativos que impidan la prestación de servicios, sino [que nos encontramos] ante una imposibilidad de la prestación [laboral] operada por modificación legal» por lo que son causa de despido por ineptitud sobrevenida (TSJ de Andalucía/Málaga, Sentencia de 11 de septiembre de 1995 ²⁷).

4.8.º Cuando el trabajador deviene en desmerecimiento de su capacidad psíquica o física, que sin alcanzar el grado señalado en la legislación correspondiente para ser declarado inválido, le impidan el ejercicio ordinario de las funciones que con anterioridad tenía encomendadas (STCT de 10 de diciembre de 1985). Éste es, igualmente, el caso de unas deportistas que están «afectas a procesos artrósicos, constatados por especialistas de la Federación Nacional de Deportes y estableciendo que dadas las condiciones físicas a que están afectas las recurrentes hacen inaconsejable que sigan practicando la actividad profesional habitual de pelotaris, es inevitable en consecuencia reconocer [...] que se está ante un supuesto de ineptitud sobrevenida...» (STS de 9 de julio de 1983).

4.9.º Cuando el trabajador es declarado en invalidez permanente parcial (STS de 14 de abril de 1988). No admitiéndose, en cambio, por lo común, la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida en los supuestos de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta

²⁴ De nuevo, pudiera tratarse una ineptitud *ex lege*, ya que la sentencia no dice directamente la causa que provoca la misma, sino tan sólo que se basa en «la inexistencia de la titulación actualmente exigida para impartir las enseñanzas».

²⁵ El caso de la sentencia del TSJ de Baleares, Sentencia de 18 de julio de 1994, ya citada, es un ejemplo de este tipo de circunstancias, aunque lo determinante para considerar la ineptitud fue la constancia de que el trabajador no hizo lo posible para suplir esa deficiencia obteniendo el nuevo carné de conducir.

²⁶ Al respecto *vid.* STS de 1 de julio de 1986. (Social).

²⁷ Trata, igualmente, sobre la ineptitud *ex lege* de los vigilantes de seguridad: TSJ de Andalucía/Málaga. Sentencia de 30 de noviembre de 1995.

para toda profesión, o gran invalidez, las cuales son consideradas como justas causas de extinción del contrato de trabajo por el artículo 49 del TRLET (STCT de 30 de marzo de 1982). Hay que tener en cuenta que a partir de la reforma operada por el artículo 8.1 de la LCRSSS no cabrá hablar de invalidez, sino de incapacidad, calificándose los grados de la incapacidad permanente contributiva en: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Ahora bien, dentro de este supuesto de invalidez permanente parcial o incapacidad permanente parcial conviene precisar dos hechos distintos que alteran, en lo sustancial, las líneas jurisprudenciales que han sido objeto de análisis hasta el momento:

- i) Según la normativa aplicable y, en algunos casos, por la propia interpretación jurisprudencial, no todos los supuestos de declaración de incapacidad permanente parcial (antes de invalidez permanente parcial) devienen en ineptitud sobrevenida ²⁸, sino que cabe que el trabajador continúe prestando servicios en la misma empresa, en la misma o distinta ocupación y/o actividad.
- ii) El segundo hecho viene determinado porque el mejor tratamiento legislativo para los derechos del trabajador de la extinción del contrato por causa de ineptitud sobrevenida (tiene derecho a una indemnización) frente a la extinción del artículo 49 del TRLET (no tiene derecho a indemnización) ha dado lugar a que la doctrina ²⁹ haga referencia a este diferente tratamiento, en orden a la consolidación de las indemnizaciones correspondientes, y a la existencia de una corriente jurisprudencial que admite la ineptitud, también en casos de invalidez permanente total, absoluta o de gran invalidez ³⁰, con la finalidad de que el trabajador pueda consolidar la indemnización de 20 días de salario por año de servicio que le corresponderían en caso de haber finalizado su contrato mediante una extinción objetiva. (STCT de 23 de noviembre de 1984; STCT de 24 de enero de 1985 y STCT de 7 de noviembre de 1985).

La diferencia entre las situaciones citadas en el artículo 49.5 del TRLET y la ineptitud no son sólo en orden a consolidar una determinada indemnización, sino también en orden procedimental, puesto que mientras la «ineptitud no requiere declaración previa alguna [por parte de los órganos competentes para que el empresario pueda extinguir el contrato por esta causa], sino simplemente la prueba de la misma...» (STCT de 7 de noviembre de 1985), la declaración de invalidez o incapacidad sí requiere una declaración previa para que el empresario pueda hacer efectiva la disolución del contrato.

²⁸ Esta cuestión es analizada en profundidad en el epígrafe «Supuestos en que la declaración de invalidez deviene en aptitud para realizar la prestación laboral», de este estudio.

²⁹ Por ejemplo, José Luis GOÑI SEÍN. «La ineptitud del trabajador como causa de despido». *Revista Española de Derecho de Trabajo*. Núm. 11. 1982. Págs. 430 y 431; y FITA ORTEGA. *Op. cit.* Pág. 70.

³⁰ En la actualidad tales referencias se deben entender hechas a la incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Reforma llevada a cabo por la Ley 24/1997.

4.10. Cuando el trabajador padezca enfermedades mentales, que tengan, cuanto menos, repercusión en la relación de trabajo.

Como ejemplos de estas circunstancias tenemos las alteraciones psíquicas y patológicas que requieran tratamiento médico, siempre que éstas tengan tal «repercusión en su conciencia (del trabajador) que le hagan inimputable en el mundo laboral, [...], y quien se encuentre en tal situación carece de aptitud y de capacidad para desempeñar puesto de trabajo con la responsabilidad requerida para ello...» (STS de 7 de julio de 1986); o bien, las conductas paranoicas que no den lugar a invalidez permanente, pero que a resultas de ésta, el trabajador muestra su «incapacidad para organizar el trabajo y comunicarse con el personal, con enfrentamientos continuos, provocando entorpecimientos y desórdenes en las tareas que debe atender, todo lo cual revela la carencia de las facultades profesionales necesarias para su puesto» (TSJ de Andalucía/Sevilla, Sentencia de 25 de julio de 1995).

2. Causas nulas o abusivas para fundamentar la extinción del contrato.

- 1.º La edad: se considera abusivo el despido objetivo por el cumplimiento de una determinada edad, sin que dicho cumplimiento esté vinculado a la inhabilitación o carencia de facultades del trabajador, tales como la incapacidad física-psicológica, o a circunstancias sobrevenidas a la capacidad ordinaria del trabajador (STC 58/1985, de 30 de abril). Éste no fue el caso de unas deportistas (pelotaris) que sobrepasaban la edad y el peso reglamentario establecidos para el ejercicio de la actividad profesional, aunque para el Tribunal lo verdaderamente determinante para justificar la ineptitud fue la ausencia de título federativo para competir (STS de 14 de mayo de 1981 ³¹). Hay que tener en cuenta, además, que el cumplimiento de una edad determinada puede dar lugar a la jubilación, la cual es justa causa de extinción del contrato por el artículo 49.6 del TRLET.
- 2.º Causas imputables al empresario. Esto sucede, por ejemplo, cuando la calidad de la maquinaria o las materias primas facilitadas por el empresario repercuten en el normal desarrollo del trabajo realizado por el trabajador (STCT de 7 de diciembre de 1977 ³²).
- 3.º Cuando el trabajador no informa al empresario de determinadas circunstancias personales y/o profesionales que, en caso de ser conocidas por aquél, no hubieran dado lugar a la contratación de sus servicios. Por ejemplo, cuando un trabajador enfermo es contratado para funciones que pueden agravar su enfermedad, sin haber informado, previamente, al empresario de la misma. Para la jurisprudencia este ocultamiento del estado de salud da lugar a la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento del trabajador (STCT de 10 de febrero de 1988).

³¹ Esta sentencia, se dice, que es la primera que se emitió sobre la ineptitud sobrevenida tras la aprobación del ET.

³² Citada por Juan RIVERO LAMAS. *Op. cit.* Pág. 5.494.

- 4.º La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajador. Al respecto, la jurisprudencia considera que esta causa «es, o una disminución voluntaria de rendimiento, o una desobediencia o negativa a las órdenes de la empresa en la realización de tales trabajos, lo cual podría ser causa, en su caso de despido disciplinario regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, pero nunca del despido objetivo utilizado por la empresa...» [TSJ de Madrid-Sala de lo Social, Sentencia de 9 de octubre de 1989 (Secc. 2.ª)].
- 5.º Cuando la empresa conoce la falta de titulación del trabajador y pese a ello lo contrata para funciones que requieran la posesión de una determinada titulación. Al existir la presunción de que la empresa no puede ir contra sus propios actos, no cabe alegar, posteriormente, la falta de titulación para fundamentar el despido [TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de octubre de 1989 (Secc. 2.ª)]³³.

3. Causas secantes por parte de la jurisprudencia para fundamentar la extinción del contrato.

Existe una serie de supuestos para los que no existe uniformidad jurídica, pues al rozar diversos supuestos normativos, plantean problemas a la hora de precisar su calificación jurisprudencial; tal sucede con las circunstancias que modifican alguna de las condiciones personales o legales pactadas en el contrato, las cuales no son imputables directamente a las partes, sino que son producto de la evolución normativa.

Por lo común, si una ley posterior altera el contenido de las condiciones laborales pactadas según una ley anterior, se producirá la imposibilidad legal para realizar el trabajo desarrollado hasta el momento (*Vid.* STS de 2 de mayo de 1990 y TSJ de Navarra, Sentencia de 11 de mayo de 1994) y, por tanto, provocará la ineptitud sobrevenida del trabajador (STCT de 20 de mayo de 1982, STCT de 29 de marzo de 1984), aunque, no siempre se ha pronunciado la jurisprudencia en esta línea, como veremos, en dos supuestos distintos:

- a) La obligación legal a optar entre dos empleos públicos distintos no puede ampararse con la extinción por causas objetivas para uno de ellos, al ser consecuencia de una prohibición legal para ejercer ambos puestos de trabajo al mismo tiempo (STS de 30 de noviembre de 1989).
- b) La modificación de los requisitos legales para ejercer un puesto de trabajo por una ley posterior se ha calificado, en alguna ocasión, no como supuesto de ineptitud sobrevenida, sino como una falta de adaptación a las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo, procediéndose, por tanto, a la extinción del contrato conforme a lo señalado en el artículo 52 b) del ET³⁴, no por lo dispuesto en el apartado a) del mismo artículo (STS de 1 de julio de 1986).

³³ Con cita de las Sentencias del TCT de 15 de abril de 1983, 25 de febrero de 1986 y 4 de noviembre de 1986.

³⁴ En la actualidad sería aplicable el artículo 52 b) del TRLET.

VII. SUPUESTOS EN QUE LA DECLARACIÓN DE INVALIDEZ O INCAPACIDAD DEVIENE EN APTITUD PARA REALIZAR LA PRESTACIÓN LABORAL

Conviene aclarar que, en primer lugar, la prestación laboral a la que se hace referencia en el título puede estar relacionada con la misma ocupación que el trabajador desempeñaba con anterioridad; es decir, antes de sobrevenirle ineptitud, o, por el contrario, puede estar relacionada con otra ocupación distinta a la que desempeñaba con anterioridad; y, en segundo lugar, que el análisis de estas circunstancias conlleva que se diferencien dos etapas legislativas distintas:

I. La situación existente en la normativa de la Seguridad Social antes de la reforma operada por la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, dentro de la cual se pueden dar, a su vez, dos supuestos distintos:

A) Supuestos en que la declaración de invalidez del trabajador, en sus grados de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, abre la puerta a la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo³⁵ con la mera declaración oficial de la incapacidad por el organismo competente (STCT de 23 de noviembre de 1984, en el mismo sentido la STCT de 27 de abril de 1989), si no son causa para la suspensión temporal del mismo, con reserva del puesto de trabajo³⁶. La jurisprudencia considera, al respecto que, «... la invalidez permanente sólo es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando no sobrepase el grado parcial, ya que si tal grado es superior, la citada invalidez se erige en causa distinta que ampara la extinción de la relación laboral, con sometimiento a la disciplina que le es propia» (TSJ de Extremadura, Sentencia de 21 de abril de 1993. En sentido similar, el TSJ de Cataluña, Sentencia de 6 de julio de 1994).

La diferencia entre el sistema implantado por el ET de 1980 y el que regía con anterioridad a éste, está en que como en la normativa anterior al ET no existía «previsión expresa de la invalidez permanente total, como habilitante de la extinción del contrato de trabajo, podía entenderse que aquélla constituía supuesto de ineptitud sobrevenida, mencionada como causa específica para el despido objetivo que a la sazón regulaba el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977» (TSJ de Extremadura, Sentencia de 21 de abril de 1993).

³⁵ Al estar expresamente recogida en el artículo 49.1 e) del TRLET, lo que excluiría hacerlo por ineptitud sobrevenida; sin embargo, la jurisprudencia ha admitido, en algunos casos, que la extinción del contrato se produzca por ineptitud para reforzar la posición del trabajador con la finalidad de que consolide la indemnización recogida para este supuesto. En este sentido se pronuncia, por ejemplo, el TSJ de Cataluña, Sentencia de 6 de julio de 1994. También parece inclinarse por esta opción el TSJ de Madrid, Sentencia de 21 de diciembre de 1989 (Secc. 2.ª).

³⁶ Éste sería el caso del artículo 48.2 del TRLET, donde se establece que «en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente».

Respecto a las incapacidades derivadas de la invalidez permanente total para la profesión habitual, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- La dificultad de la doctrina para ponerse de acuerdo acerca de si cabe o no despedir al trabajador inválido permanente por la causa del artículo 52 a) del TRLET y que lleva a una parte de la jurisprudencia a considerar que «no puede estimarse [...] como ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, porque tal ineptitud tuvo su origen en el accidente de trabajo» (TSJ de Cataluña, Sentencia de 6 de julio de 1994).
- Supuestos en que el trabajador deviene en inválido permanente total para su profesión habitual y continúa prestando trabajo en la misma empresa en cometidos distintos a su profesión habitual, donde tampoco cabe el despido del trabajador por ineptitud sobrevenida, puesto que se ha producido una «novación en su contrato de trabajo», al realizar unas tareas distintas a las que desempeñaba antes de la situación de incapacidad permanente total (TSJ de Madrid, Sentencia de 21 de diciembre de 1989. Secc. 2.^a 37).

B) La interpretación de la jurisprudencia al atribuir a la invalidez permanente parcial causa suficiente para proceder a la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, no está adecuada, ni a otras líneas jurisprudenciales que tratan de proteger el derecho del trabajador a un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, ni a la normativa surgida a partir de 1983 que trata de garantizar la permanencia de los inválidos sobrevenidos en la empresa.

Dado que la declaración de incapacidad parcial ³⁸ no es causa de extinción del contrato de trabajo por el artículo 49.1 e) del TRLET, éste sería, teóricamente, el único supuesto al que se le podría aplicar la ineptitud sobrevenida; sin embargo, hemos de tener en cuenta, en primer lugar, que para declarar la invalidez parcial, en ningún caso, se deben tener en cuenta las lesiones padecidas con anterioridad al ingreso en la empresa, sino tan sólo las sufridas con posterioridad al ingreso en la misma (TSJ de Cataluña, Sentencia de 7 de octubre de 1996); y, en segundo lugar, que, de la aplicación conjunta o independiente de la normativa y de la jurisprudencia, la invalidez parcial no siempre ha sido causa de ineptitud sobrevenida, como veremos:

³⁷ Como puede verse, el TSJ de Madrid, Sentencia de 21 de diciembre de 1989, Sección 2.^a y la sentencia citada en el párrafo anterior: TSJ de Cataluña, Sentencia de 6 de julio de 1994, son contradictorias puesto que mientras que la primera admite, en apariencia, la posibilidad de despedir al trabajador en base al artículo 52 a) del ET, la segunda se manifiesta contraria a tal posibilidad.

³⁸ Se entiende por incapacidad parcial la que ocasione en el trabajador una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal, sin impedirle realizar las tareas esenciales, tal como se indica en el artículo 137.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en la redacción anterior a la Ley 24/1997, de 15 de julio).

- 1.º La jurisprudencia anterior a la aprobación del ET consideró que no existía ineptitud en aquellos supuestos en que el trabajador tenía un rendimiento deficiente en su antiguo puesto de trabajo, tras la declaración de invalidez parcial, pero óptimo en otro puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional (STCT de 25 de mayo de 1979), ni cuando a pesar de constatar una disminución del rendimiento, la invalidez parcial no impedía la realización de las tareas fundamentales asignadas al trabajador (STCT de 17 de junio de 1977, y STCT de 29 de septiembre de 1977, entre otras).
- 2.º Con la aprobación del ET de 1980 tampoco se operaba de manera automática la extinción del contrato de trabajo por la declaración de invalidez parcial, puesto que, ante todo, era necesario que «tal incapacidad se pruebe y demuestre que constituye una ineptitud que imposibilita la continuidad en el puesto de trabajo» (STCT de 2 de febrero de 1982). Además se partía de la presunción de que la declaración de invalidez parcial no operaba de «manera automática» sino que era preciso probar cuáles eran las tareas que el trabajador no podía realizar a consecuencia de su nueva situación física o psíquica (TSJ de Cataluña, Sentencia de 7 de octubre de 1996).
- 3.º La tercera fase de la interpretación jurisprudencial viene determinada por la aprobación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, que trata de proteger, entre otros, a los trabajadores que son declarados inválidos parciales³⁹. En línea con esta normativa, la jurisprudencia ha considerado nulas las extinciones del contrato en base

³⁹ El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, establece la protección de dicho colectivo en los siguientes términos: «Artículo 1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice a jornada completa.
2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente».

Sin embargo, para una parte de la doctrina este Real Decreto es inaplicable en los supuestos de invalidez parcial del trabajador por la insuficiencia del rango legal del mismo, en este sentido opina SALA FRANCO (Citado por FITA ORTEGA. *Op. cit.* Pág. 85). En mi opinión, a pesar de la culpabilidad de buena parte de la jurisprudencia a ignorar su aplicación práctica, hay que tener en cuenta que el Real Decreto 1451/1983 fue la culminación legislativa de la defensa de los derechos de los minusválidos reconocidos constitucionalmente (*vid.* arts. 14, 35.1; 40.2 y 49 de la CE, y/o consultar Belén ALONSO GARCÍA. *El régimen jurídico de la protección social del minusválido*. Editorial Civitas, S.A. Madrid. 1997. Págs. 93 a 100), con independencia de su rango legislativo, siendo la intencionalidad de integración laboral la que debía (y debe) predominar frente a cualquier otro orden de consideraciones.

a la ineptitud sobrevenida del trabajador en aquellos supuestos en que éste realiza sus tareas normalmente, pese a la declaración de incapacidad parcial, tal declaración debe tener en cuenta tanto las reducciones anatómicas o funcionales del trabajador, como la medida en que afectan o disminuyen su capacidad de trabajo, «pero no abstractamente valorado, sino con concreta referencia a las labores o tareas fundamentales de su profesión habitual», entendiéndose por ésta, aquella a la que se dedique el trabajador, con preferencia (STCT de 24 de mayo de 1984), lo que permite que no se extinga la relación laboral del trabajador por el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores ⁴⁰.

II. La segunda etapa legislativa corresponde a la situación que se derivará de los cambios introducidos por el artículo 8.1 de la LCRSSS, en virtud de los cuales la invalidez permanente, en su modalidad contributiva, «se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades, que se apruebe reglamentariamente, con los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial.
- b) Incapacidad permanente total.
- c) Incapacidad permanente absoluta.
- d) Gran invalidez».

Además para determinar el grado de incapacidad deberá tenerse en cuenta «la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente» ⁴¹. A resultas de estas modificaciones se habrá de estar al futuro desarrollo reglamentario y a su aplicación interpretativa por la jurisprudencia para determinar hasta que punto las líneas jurisprudenciales señaladas a lo largo de este estudio continuarán siendo de aplicación.

Esta defensa de la integración laboral está confirmada, en la actualidad, por las siguientes normas:

1.^a Por el artículo 157.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en adelante TRLGSS, que declara como beneficiarios del empleo selectivo a los «trabajadores que hayan sido declarados con una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, sin reconocerseles la procedencia de prestaciones recuperadoras», siendo, de momento, el Real Decreto 1451/1983 la norma legal que posibilita dicha integración.

2.^a Por último, la disposición adicional segunda de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, ha declarado expresamente en vigor, tanto la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, como el citado Real Decreto 1451/1983.

⁴⁰ Hace referencia a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, que era la que estaba en vigor en el momento de dictarse la sentencia.

⁴¹ Artículo 137 del TRLGSS, según redacción dada por el artículo 8.1 de la LCRSSS. Por aplicación conjunta de la LCRSSS y la disposición transitoria 5.^a bis del TRLSS, dichas modificaciones no entrarán en vigor en tanto que no se aprueben las normas reglamentarias correspondientes.

VIII. ÍNDICE DE SENTENCIAS CITADAS

- STC 58/1985, de 30 de abril. Fundamento jurídico 2.º.
- STC 150/1994, de 23 de mayo.
- STS de 14 de mayo de 1981. Aranz. 2312.
- STS, 6.ª, de 18 de octubre de 1982. Aranz. 6188.
- STS de 9 de julio de 1983. (Social). Aranz. 3753.
- STS de 10 de octubre de 1983. (Social). Aranz. 5240.
- STS de 27 de octubre de 1983. (Social). Aranz. 5158.
- STS de 5 de marzo de 1984. (Social). Aranz. 1516.
- STS de 29 de marzo de 1984. (Social). Aranz. 2448.
- STS de 1 de julio de 1986. (Social). Aranz. 3919.
- STS de 7 de julio de 1986. (Social). Aranz. 3961.
- STS de 14 de abril de 1988. (Social). Aranz. 2960.
- STS de 29 de diciembre de 1988. (Social). Aranz. 9938.
- STS de 3 de julio de 1989. (Social). Aranz. 5422.
- STS de 30 de noviembre de 1989. (Social). Aranz. 8288.
- STS de 2 de mayo de 1990. (Social). Aranz. 3937.
- STCT de 14 de abril de 1974. Aranz. 1784.
- STCT de 5 de febrero de 1977. Aranz. 608.
- STCT de 17 de junio de 1977. Aranz. 3490.
- STCT de 29 de septiembre de 1977. Aranz. 4430.
- STCT de 7 de diciembre de 1977.
- STCT de 25 de mayo de 1979. Aranz. 3334.
- STCT de 3 de febrero de 1981. Aranz. 686.

- STCT de 1 de diciembre de 1981. Aranz. 7082.
- STCT de 2 de febrero de 1982. Aranz. 560.
- STCT de 30 de marzo de 1982. Aranz. 1955.
- STCT de 24 de mayo de 1984. Aranz. 4582.
- STCT de 11 de julio de 1984. Aranz. 6293.
- STCT de 23 de noviembre de 1984. Aranz. 8900.
- STCT de 24 de enero de 1985. Aranz. 414.
- STCT de 6 de noviembre de 1985. Aranz. 6020.
- STCT de 7 de noviembre de 1985. Aranz. 6047.
- STCT de 10 de diciembre de 1985. Aranz 6861.
- STCT de 1 de julio de 1986. Aranz. 5358.
- STCT de 2 de julio de 1986. Aranz. 5559.
- STCT de 4 de noviembre de 1986. Aranz. 10896.
- STCT de 10 de febrero de 1988. Aranz. 1531.
- STCT de 18 de mayo de 1988. Aranz. 3694.
- STCT de 27 de abril de 1989. Aranz. 2927.
- STCT de 22 de mayo de 1989. Aranz. 3560.
- TSJ de ANDALUCÍA/Málaga. Sentencia de 11 de septiembre de 1995. Aranzadi Social 3377.
- TSJ de ANDALUCÍA/Málaga. Sentencia de 30 de noviembre de 1995. Aranzadi Social 4244.
- TSJ de ANDALUCÍA/Sevilla. Sentencia de 25 de julio de 1995. Aranzadi Social 2773.
- TSJ de BALEARES. Sentencia de 18 de julio de 1994. Aranzadi Social 3095.
- TSJ de CANTABRIA. Sentencia de 13 de marzo de 1992. Aranzadi Social 1319.
- TSJ de CATALUÑA. Sentencia de 5 de marzo de 1992. Aranzadi Social 1675.
- TSJ de CATALUÑA. Sentencia de 6 de julio de 1994. Aranzadi Social 3026.

- TSJ de CATALUÑA. Sentencia de 7 de octubre de 1996. Aranzadi Social 3914.
- TSJ COMUNIDAD VALENCIANA. Sentencia de 9 de julio de 1992. Aranzadi Social 3946.
- TSJ COMUNIDAD VALENCIANA. Sentencia de 9 de noviembre de 1995. Aranzadi Social 4207.
- TSJ de EXTREMADURA. Sentencia de 21 de abril de 1993. Aranzadi Social 1743.
- TSJ de GALICIA. Sentencia de 21 de diciembre de 1993. Aranzadi Social 5217.
- TSJ de MADRID. Sala de lo Social. Sentencia de 9 de octubre de 1989. (Secc. 2.ª). Aranzadi Social-Madrid. Ref. 1809.
- TSJ de MADRID. Sala de lo Social. Sentencia de 25 de octubre de 1989 (Secc. 2.ª). Aranzadi Social-Madrid. Ref. 1963.
- TSJ de MADRID. Sala de lo Social. Sentencia de 21 de diciembre de 1989. (Secc. 2.ª). Aranzadi. Ref. 3046.
- TSJ de MADRID. Sentencia de 17 de mayo de 1996. Aranzadi Social 1564.
- TSJ de MURCIA. Sentencia de 23 de octubre de 1995. Aranzadi Social 4050.
- TSJ de NAVARRA. Sentencia de 11 de mayo de 1994. Aranzadi Social 1929.

BIBLIOGRAFÍA

DURÁN LÓPEZ, F. «El despido por circunstancias objetivas y la nueva regulación del despido». *Revista de Política Social*. Núm. 117. 1978.

GOÑI SEÍN, J. L. «La ineptitud del trabajador como causa de despido». *Revista Española de Derecho de Trabajo*. Núm. 11. 1982.

RIVERO LAMAS, J. «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: criterios jurisprudenciales». *Revista General de Derecho*. Núm. 573. 1992.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.ª E. *Derecho del Trabajo*. Universidad Complutense Madrid. 1993. Decimotercera edición.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. «Tribunal Central de Trabajo. Contrato de trabajo y otras materias. (La ineptitud como causa de despido y su relación con los supuestos del trabajador para realizar la prestación laboral)». *Revista Política Social*. Núm. 127. 1980.

FITA ORTEGA, Fernando. *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 1997.

BRIONES GONZÁLEZ, Carmen. «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas». Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1995.

ALONSO GARCÍA, Belén. *El régimen jurídico de la protección social del minusválido*. Editorial Civitas S.A. Madrid, 1997.

