

DESPIDO OBJETIVO

PASO A PASO

Guía paso a paso para conocer qué es y cómo funciona el despido objetivo

1.ª EDICIÓN 2021

Incluye formularios



DESPIDO OBJETIVO

Guía paso a paso para conocer qué es y
cómo funciona el despido objetivo

1.ª EDICIÓN 2021

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

Colaborador

José Juan Candamio Boutureira

COLEX 2021

Copyright © 2021

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-314-2
Depósito legal: C 1410-2021

SUMARIO

1. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA FIGURA DEL TRABAJADOR	. 9
1.1. Ineptitud sobrevenida del trabajador	. 9
1.1.1. Requisitos de la ineptitud como causa extintiva	. 10
1.1.2. Supuestos de ineptitud como causa de despido objetivo	. 11
1.1.3. Conceptos a liquidar ante el cese del trabajador por ineptitud sobrevenida	. 16
1.2. Falta de adaptación a modificaciones técnicas realizadas	. 17
1.2.1. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo	. 17
1.2.2. Plazo de adaptación ante las modificaciones técnicas del puesto de trabajo	. 18
1.2.3. Requisitos del curso de capacitación	. 19
1.3. Derogación del ex art. 52 d) ET y actual situación del despido por absentismo	. 20
2. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA	. 25
2.1. Apreciación de las causas para el despido objetivo	. 25
2.2. Despidos individuales o plurales: el despido objetivo versus el despido colectivo	. 34
2.2.1. Umbral numérico para la existencia del despido colectivo	. 34
2.2.2. Umbral temporal para la existencia de despido colectivo	. 39
2.3. Causas objetivas de despido: económicas, técnicas, organizativas y de producción	. 40
2.3.1. Despido objetivo por causas económicas	. 43
2.3.2. Despido objetivo por causas técnicas	. 52
2.3.3. Despido objetivo por causas organizativas	. 53
2.3.4. Despido objetivo por causas productivas	. 60
2.4. Extinción del contrato por causas objetivas ante insuficiente consignación presupuestaria	. 63
3. REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DEL DESPIDO OBJETIVO	. 67
3.1. Requisitos y contenido de la carta de despido	. 68
3.1.1. Notificación y fecha de efectos en la carta de despido	. 69
3.1.2. Constancia de los hechos imputados a la persona trabajadora en la carta de despido	. 71
3.1.3. Negativa a la recepción por parte del trabajador de la carta de despido	. 72
3.1.4. Copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores	. 72
3.1.5. Subsanción de los requisitos formales del despido	. 73

SUMARIO

3.2. Indemnización correspondiente al despido objetivo	75
3.2.1. Puesta a disposición de la indemnización en un despido objetivo	75
3.2.2. Posibilidad de diferir el pago de la indemnización por despido objetivo	84
3.3. Plazo de preaviso de quince días	87
3.4. Licencia para búsqueda de empleo en caso de despido objetivo	88
3.5. Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores.	89
3.5.1. Prioridad de permanencia en la empresa como garantía laboral de los representantes de los trabajadores	89
3.5.2. Elección de trabajadores afectados por despido objetivo individual	92
4. IMPUGNACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS	95
5. DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO	101

ANEXO. FORMULARIOS

Carta genérica de despido por causas objetivas	109
Carta de despido por causas objetivas (falta de puesta a disposición de la indemnización).	111
Carta genérica de despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción)	113
Carta de despido por causas objetivas (mejoras técnicas en el proceso productivo)	115
Carta de despido por causas objetivas (externalización de servicios)	117
Carta de despido por causas objetivas (despido colectivo que no supera los límites establecidos en el art. 51.1 ET)	119
Carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (ineptitud sobrevenida o pérdida capacidad laboral)	121
Comunicación al representante de los trabajadores de la intención de proceder a la extinción por causas objetivas de alguna relación laboral	123
Extinción del contrato por causas objetivas ante insuficiente consignación presupuestaria	125
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)	127
Demanda contra extinción por causas objetivas alegándose por el trabajador la existencia de despido disciplinario encubierto	129
Demanda contra despido objetivo de trabajadora durante suspensión del contrato de trabajo por embarazo, parto o lactancia natural	133
Demanda de los representantes de los trabajadores contra despido objetivo ante superación del umbral numérico que implicaría la necesidad despido colectivo	139

1.

EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA FIGURA DEL TRABAJADOR

El despido objetivo puede basarse en causas asociadas a la figura del trabajador como:

1. La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
2. La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
3. Las faltas de asistencia al trabajo aun justificadas pero intermitentes (esta última causa ha sido derogado por la Ley 1/2020, de 15 de julio).

1.1. Ineptitud sobrevenida del trabajador

El contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas en caso de 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.

El artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores enumera, como causa de despido objetivo, *«la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa»*.

La jurisprudencia social ha definido esa ineptitud como la **ausencia de las condiciones necesarias para desempeñar adecuadamente un determinado trabajo**, o como señala la STSV de 2 de mayo de 1990, *«el concepto de ineptitud se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.»*. El resultado de dicha ineptitud es la imposibilidad de realizar adecuadamente las labores asignadas y la disminución del rendimiento, y aunque a idéntico resultado puede llegarse en los casos de incapacidad temporal o invalidez, ambos son supuestos, como veremos, diferentes. (STSJ Madrid n.º 1067/2016, de 22 de diciembre de 2016, ECLI:ES:TSJM:2016:14230).

En cualquier caso, ha de tenerse en cuenta que no existe ineptitud (sino un incumplimiento culpable) cuando el trabajador apto obtiene un rendimiento deficiente, ya que la ineptitud como causa extintiva ha de asociarse a la ausencia de una voluntad culpable del trabajador.

CUESTION

Nulidad del despido de trabajadores en situación de incapacidad temporal, ¿qué ha de tener en cuenta la empresa para evitar la nulidad de un despido por ineptitud sobrevenida?

Según la STS n.º 194/2018, de 22 de febrero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:757, para evitar la nulidad del despido analizado ha de justificarse la no discriminación cumpliendo dos requisitos:

a) La situación de discapacidad del trabajador: para analizar si existe o no discriminación por parte de la empresa, se hace necesario afirmar la condición de discapacitada de la persona trabajadora y que el cuadro de afectaciones que presenta a la vista de lo que se declara probado podría justificar esa calificación.

b) La inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables: *«el análisis del cumplimiento de las medidas de ajuste adecuadas a que se refiere el art. 5 de la Directiva 2000/78 (así como el art. 2, 4.º de la Convención de NU), que son exigibles en todos los casos en que estemos ante una persona con discapacidad».*

1.1.1. Requisitos de la ineptitud como causa extintiva

Para que la ineptitud pueda considerarse un requisito para la extinción del contrato por causa objetiva [art. 52. 1 a) ET] ésta ha de ser conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al desarrollo del período de prueba establecido no podrá alegarse con posterioridad al mismo.

El apdo. a) del art. 52 ET no proporciona una definición concreta de la noción de ineptitud, por lo que **por ineptitud a estos efectos hemos de entender:**

- Debe existir carácter no voluntario en la disminución del rendimiento (de existir voluntariedad operaría el despido disciplinario).
- La ineptitud ha de ser verdadera y no disimulada.
- La ineptitud ha de valorarse sobre las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos a los habituales. (STS, rec. 3839/2007, de 6 de marzo de 2009, ECLI:ES:TS:2009:1339).
- La ineptitud ha de afectar a tareas esenciales. Se considerará improcedente la extinción cuando afecte a actividades accesorias, aunque estén previstas como potencialmente exigibles en la negociación colectiva; del mismo modo, que se considere procedente cuando el trabajador no puede seguir desarrollando los cometidos principales pero sí los accesorios. (STSJ Cataluña n.º 7103/1997, de 31 de octubre de 1997, ECLI:ES:TSJCAT:1997:1253).
- Debe afectar al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no sólo a alguno de sus aspectos.
- Ha de determinar una aptitud inferior a la media normal en cada momento, lugar y profesión; de no existir una merma notable en el rendimiento, la extinción se declarará improcedente.
- Debe afectar al trabajador y no a los medios materiales o medio de trabajo.

- Debe ser permanente y no meramente circunstancial. La incapacidad temporal no justifica la extinción.
- La falta de suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo, la inhabilidad, ignorancia o incompetencia para desarrollar provechosamente el trabajo encomendado.
- Una inhabilidad, una falta de aptitud, preparación, suficiencia o idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo.
- Una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.).

1.1.2. Supuestos de ineptitud como causa de despido objetivo

Como hemos adelantado, a la hora de delimitar la ineptitud como causa de despido objetivo, la jurisprudencia ha clarificado las diferencias entre «*ineptitud sobrevenida*» y «*disminución voluntaria del rendimiento*» para calificar una situación de rendimiento insuficiente o nulo; o conectando la ineptitud originaria con otros incumplimientos graves, como el fraude y la deslealtad.

Dado que el propio texto normativo alude ciertas especificaciones al tratamiento de la «*ineptitud del trabajador*», es necesario diferenciar esta figura de otras situaciones afines que o bien carecen de virtualidad extintiva, o bien están configuradas como causas de extinción autónomas:

Declaración de incapacidad permanente o incapacidad temporal

Por aplicación del contenido del Estatuto de los Trabajadores la **incapacidad temporal y la incapacidad profesional resultan causas de suspensión (y no de extinción) del contrato de trabajo** (art. 45 1 c) ET) por lo que hay que excluir que quepa el despido por ineptitud mientras el trabajador se halle de baja.

Para que la ineptitud pueda terminar con la relación laboral ha de darse con **carácter permanente y no circunstancial**, algo que, por definición, no sucede en la incapacidad temporal, a la que se la atribuye un efecto suspensivo de la relación laboral.

La incapacidad permanente sólo es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando no rebase el grado parcial, ya que si tal grado es superior, la citada invalidez ampara la extinción de la relación laboral, con sometimiento a la disciplina que le es propia. Ahora bien, dicha afirmación debe ser matizada en un doble sentido: ni la declaración de invalidez permanente parcial constituye siempre un motivo que legitima la extinción, ni tampoco es un presupuesto indispensable. De esta forma los tribunales vienen señalando que las limitaciones que se deriven del estado físico o psíquico del trabajador han de ser esenciales en el correcto desarrollo de la actividad para que puedan justificar la extinción del contrato. Es decir, se exige una relación causa-efecto entre el desempeño de la prestación pactada y la enfermedad. (STSJ Galicia, rec. 629/2000, de 19 de enero de 2000, ECLI:ES:TSJGAL:2000:151).

Esta concepción de la enfermedad-discapacidad excluida de la ineptitud sobrevenida como causa de despido no está tan clara en relación a la **extinción del contrato de trabajo de los trabajadores con enfermedades crónicas**. (STSJ La Rioja n.º 237/2005, de 3 de noviembre de 2005, ECLI:ES:TSJLR:2005:199; STSJ Cantabria n.º 781/2018, de 20 de noviembre de 2018, ECLI:ES:TSJ-CANT:2018:497).

JURISPRUDENCIA

STS n.º 194/2018, de 22 de febrero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:757

Analizando el concepto de discapacidad a efectos de la nulidad o improcedencia del despido objetivo por ineptitud sobrevenida. Para analizar si existe o no discriminación (que en este caso se achaca a la empresa), se hace necesario afirmar *«la condición de discapacitada de la trabajadora y que el cuadro de afectaciones que presenta a la vista de lo que se declara probado podría justificar esa calificación y la activación»*, por tanto, a la hora de considerar discriminatorio el despido, resulta imprescindible *«el análisis del cumplimiento de las medidas de ajuste adecuadas a que se refiere el art. 5 de la Directiva 2000/78 –así como el art. 2, 4.º de la Convención de NU–, que son exigibles en todos los casos en que estemos ante una persona con discapacidad»*.

«(...) según su decimoséptimo considerando, la Directiva 2000/78 no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, entre los que figura una eventual reducción de su tiempo de trabajo» (con referencia a las STSJ n.º C-270/16, de 18 de enero de 2018).

De lo anterior cabe colegir que, en un supuesto de despido como el analizado, la nulidad del mismo por vulneración del derecho a la no discriminación vendrá derivada de la concurrencia de dos requisitos:

- La situación de discapacidad del trabajador, en los términos vistos.
- La inexistencia o insuficiencia de medidas de ajuste razonables.

Recordando el alto tribunal, finalmente, que según *«el citado art. 5 de dicha Directiva, los ajustes a los que tienen derecho las personas con discapacidad deben ser razonables, en el sentido de que no deben constituir una carga excesiva para los empleadores»*, se desestima el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora manteniendo la calificación del despido como improcedente.

Período de prueba

La realización del período de prueba crea una presunción *iuris et de iure* de que se posee la aptitud originaria para los trabajos o funciones a realizar, de esta forma, no se podría alegar cuando exista con anterioridad al cumplimiento del período de prueba (presunción que también se extiende al supuesto de que se renuncie al período de prueba estando prevista su realización).

La ineptitud que puede invocar el empresario para extinguir el contrato es la *«conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa»*; excluyendo que la existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba pueda alegarse con posterioridad a la superación de éste. Pues bien, aunque no exista en el texto legal referencia explícita a la ineptitud originaria, de los términos legales se infiere que el cumplimiento del período de prueba cierra al empresario la posibilidad de invocar esta causa de despido objetivo,

conclusión que se puede extender también a los casos en los cuales meramente se renuncia por el empresario a aquél. En otra dirección, y pese a haber existido período de prueba, éste no subsana la ineptitud originaria si fue ocultada dolosamente por el trabajador o motivó error sustancial del empresario, en cuyo caso será invocable la nulidad del contrato por vicio del consentimiento o por error. (STSJ Madrid n.º 1067/2016, de 22 de diciembre de 2016, ECLI:ES:TSJM:2016:14230).

Falta de destreza o habilidad del trabajador

La ineptitud relacionada con la falta de destreza o habilidad del trabajador puede evidenciarse por diferentes vías:

- Descenso en el rendimiento de carácter no voluntario. Ha de diferenciarse un descenso en el rendimiento de carácter voluntario, o derivado de una actuación negligente por parte del trabajador, que originaría un despido disciplinario. (STS, rec. 1715/2008, de 27 de febrero de 2009, ECLI:ES:TS:2009:1761).
- El desconocimiento de la normativa necesaria para la realización de sus funciones.
- La falta de actualización de los conocimientos.
- Pérdida de los requisitos legales para desarrollar una actividad o carencia sobrevinida del título o autorización requerida para desarrollarla. Carecer del título académico necesario para obtener la, habilitación gubernativa necesaria para realizar su labor (ejemplo: habilitación gubernativa como vigilantes de seguridad, ausencia de licencia federativa para el ejercicio de un deporte profesional, la no renovación del permiso de residencia a un trabajador extranjero, etc.). (STS, rec. 2239/2012, de 16 de julio de 2013, ECLI:ES:TS:2013:4343).
- Falta de la titulación requerida para impartir unas determinadas enseñanzas cuando ésta se exige de manera sobrevinida. (STSJ Murcia n.º 399/2000, de 13 de marzo de 2000, ECLI:ES:TSJMU:2000:832).
- Retirada del carné de conducir.

Asimismo, no constituye un supuesto de ineptitud la declaración por vía legislativa de una incompatibilidad para el desempeño de dos puestos de trabajo; ni la existencia de una sentencia penal que impone al trabajador una orden de alejamiento respecto de su esposa, trabajadora en el mismo centro, de un kilómetro en general y veinte metros en el centro de trabajo, no se considera ineptitud. (STSJ Andalucía n.º 3103/1999, de 24 de Septiembre de 1999, ECLI:ES:TS-JAND:1999:11505).

A TENER EN CUENTA. Si la ausencia de títulos, licencias, autorizaciones o permisos se debe a una conducta maliciosa por parte del trabajador, los tribunales vienen entendiendo que, en realidad, el consentimiento prestado por la empresa estaba viciado y, en consecuencia, el contrato sería nulo.

Consideración de «no apto» por el Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la Salud

Como indica la STSJ Canarias n.º 317/2016, de 21 de abril de 2016, ECLI:ES:TS-JICAN:2016:1902, el informe de los servicios de prevención externa de la empresa constituye un medio idóneo para constatar si un trabajador conserva, o no, la aptitud necesaria para su desempeño profesional, pero sin que sea suficiente el mero diagnóstico. En todo caso, la carga de la prueba de la ineptitud grave y permanente del trabajador en relación al puesto de trabajo, así como su conocimiento o emergencia posterior al contrato, corresponde al empresario.

El hecho de que una persona trabajadora haya sido declarada no apta para el trabajo no implica que tenga que ser declarado afecto de un grado de invalidez. Es decir, puede que el trabajador no alcance ningún grado de invalidez permanente y resultar incapaz en la realización de su trabajo ordinario, pudiendo en tales supuestos extinguirse válidamente el contrato de trabajo con base a la ineptitud cuando resulte *«incapaz en la realización de su trabajo ordinario siempre que la enfermedad sea posterior a la fecha de iniciación de su trabajo»*. (SJS Murcia n.º 65/2015, de 12 de febrero de 2015, ECLI:ES:JSO:2015:44).

Será necesario distinguir entre la ineptitud sobrevenida como causa extintiva y la invalidez permanente en ciertos grados (art. 49.5 ET), pues esta última se define por remisión a la legislación de la Seguridad Social y requiere de una declaración administrativa o judicial. Se trata entonces de un concepto desconectado del de incapacidad física o psíquica, producida a consecuencia de alguna de las contingencias protegidas por la Seguridad Social.

SENTENCIA RELEVANTE

**STSJ Canarias n.º 1727/2015, de 22 de diciembre de 2015,
ECLI:ES:TSJICAN:2015:3985**

«Si para que opere la ineptitud sobrevenida es necesario que exista un déficit físico o intelectual que provoque una ineptitud que sitúe al trabajador por debajo de la normalidad, de tal manera que no pueda desempeñar con habitualidad, dedicación, eficacia y rendimiento las tareas propias de su profesión, y según la Entidad Gestora está apto para el trabajo, entiende la Sala que no concurre la causa de ineptitud sobrevenida, al no limitar al actor las lesiones para el desempeño de su trabajo (según el INSS).

Lo contrario conduciría a la situación paradójica que supondría que se extingue el contrato al actor porque es inepto para su trabajo, al tener su capacidad disminuida, y sin embargo, no tiene derecho ni a la invalidez permanente, ni a la invalidez temporal.

Ocurriría entonces que el actor no es apto para trabajar como peón, por ineptitud sobrevenida, lo que limitaría en general para trabajar como peón en cualquier empresa, pero, sin embargo, según la Entidad Gestora no cumple los criterios para declararlo incapacitado como peón.

Tal contradicción ha de resolverse priorizando la decisión de la Entidad Gestora, lo que obliga a estimar el recurso y a declarar improcedente la decisión extintiva, acordada por la empresa».

La pérdida de la autorización para trabajar de un extranjero ¿podría ser causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida?

A juicio del TS se trataría de un supuesto ajeno a empresa encuadrado en el art. 49 1. l) del ET, que guarda visos de similitud con las que se prevén en el indicado art. 52 del mismo texto legal. Según la Sala IV se trataría de un supuesto de ineptitud sobrevenida (art. 52 a) del ET), por lo que no procedería realizar un despido disciplinario.

Como ha aclarado la STS n.º 955/2016, de 16 de noviembre de 2016, ECLI:ES:TS:2016:5350, la pérdida de la autorización para trabajar en España, guarda visos de completa similitud con las causas que se prevén en el artículo 52 ET, en la medida en que imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero; sin que, por otra parte, pueda negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Y, aunque no existe precisión sobre la cuestión de la posible aplicación de la causa objetiva del apartado a) del art. 52 ET, esa es la causa que ampara la decisión extintiva cuando se produce la pérdida de la autorización para trabajar, al tratarse de una ineptitud sobrevenida, con posterioridad al ingreso en la empresa.

Aplicando la doctrina anterior, la STS n.º 3444/2018, de 23 de junio de 2021, ECLI:ES:TS:2021:2457, insiste que el extranjero sin la pertinente autorización no puede verse privado de la protección inherente a dicha contratación pese a su situación irregular en España, precisamente por la validez y consecuente eficacia de su contrato respecto a los derechos del trabajador que consagra la ley. En este caso el art. 35 de la LEOX especifica:

«La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo».

Pérdida del permiso de conducir necesario para trabajar ¿despido por ineptitud sobrevenida o suspensión del contrato?

La STS n.º 276/2017, de 30 de marzo de 2017, ECLI:ES:TS:2017:1471, ha analizado si supone un caso de despido tácito la decisión empresarial de suspender el contrato de trabajo de su empleado como consecuencia de que ha sido privado temporalmente del permiso de conducir, necesario para realizar su actividad. De las conclusiones del alto tribunal hemos de inferir **dos supuestos distintos**:

- **Cuando el trabajador sea privado del permiso de conducir durante un plazo concreto**, con una recuperación automática en base a un plazo cierto. En este caso sería posible una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes.
- **La retirada del permiso de conducir cuya devolución quede sujeta a la realización de un nuevo examen**, se entiende como una recuperación condicionada a plazo y acaecimiento inciertos. En este segundo caso se entiende posible el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador.

Siguiendo lo anterior, la privación del permiso de conducir, cuando resulte necesario para la actividad laboral, habrá de afrontarse por la empresa mediante la suspensión de la relación laboral en determinados supuestos, quedando la extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevenida del trabajador reservada para los casos de pérdida prolongada del permiso cuya devolución se supedita a un nuevo examen.

1.1.3. Conceptos a liquidar ante el cese del trabajador por ineptitud sobrevenida

Siempre respetando las limitaciones establecidas en convenio sobre la percepción de estos conceptos, el/la trabajador/a cesado por ineptitud sobrevenida tiene derecho a percibir la indemnización derivada del despido objetivo llevado a cabo por la empresa así como también lo tiene para percibir la mejora voluntaria prevista en el convenio colectivo para el supuesto de incapacidad permanente que acarrea baja en la empresa y, por supuesto, el complemento de IT abonado por la empresa durante el tiempo en que, antes de producirse el despido, permaneció en situación de incapacidad temporal. (STSJ Islas Baleares n.º 31/2018, de 23 de enero de 2018, ECLI:ES:TSJBAL:2018:70).

El art. 52 ET fija una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. En función de lo establecido en convenio y la redacción, en cada caso, del mismo:

- **Indemnización por incapacidad permanente.** En función de la redacción establecida para la mejora por convenio, por lo general sujeta a un determinado grado de incapacidad y especificándose el tipo de contingencia (común o profesional) y a la necesidad de baja en la empresa, corresponderá el abono de estas cantidades junto con la indemnización.
- **Complemento por incapacidad temporal.** En función de la redacción establecida para la mejora por convenio, el complemento de IT abonado por la empresa durante el tiempo en que, antes de producirse el despido, el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, ha de ser abonado.

Analizando las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social pactadas en convenio colectivo, el TS ha concretado:

- STS, rec. 2873/2008, de 8 de junio de 2009, ECLI:ES:TS:2009:5330, que las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social pactadas en convenio colectivo se rigen en primer lugar, *«por las disposiciones o acuerdos que las han implantado, tanto en cuanto a su reconocimiento como en cuanto a la anulación o disminución de los derechos atribuidos a dichas prestaciones, pero que en lo no expresamente previsto, deben regirse, en principio, por las propias normas del sistema de la Seguridad Social básica»*.
- STS, rec. 1813/2009, de 14 de abril de 2010, ECLI:ES:TS:2010:2746, en el ámbito concreto de las mejoras voluntarias derivadas de enfermedad común contempladas en convenio colectivo, se reitera la doctrina tradicional reflejada en la precedente STS, rec. 618/2006, de 30 de abril de 2007, ECLI:ES:TS:2007:3901 fijando los siguientes criterios para la determinación de la fecha del hecho causante: *«a) como regla, que para contingencias comunes, en defecto de regulación específica en la norma o pacto constitutivo de la mejora (como ahora acontece), para determinar la fecha del hecho causante (HC) de una mejora voluntaria, y con ella, la responsabilidad en cuanto a su abono, ha de acudir a la correspondiente norma sobre prestaciones obligatorias de Seguridad Social, que fija aquélla en la fecha de dictamen del EVI o de la UVAMI; y b) como excepción, que la hecha del HC puede retrotraerse al momento real en que las secuelas se revelan como permanentes e irreversibles»*.

- STS, rec. 1037/2013, de 24 de febrero de 2014, ECLI:ES:TS:2014:1024, insiste en que no existe duplicidad en la percepción de una indemnización por despido y otra indemnización derivada de mejora voluntaria de Seguridad Social por incapacidad permanente, ni se produce el enriquecimiento injusto del trabajador que percibe ambas pues las indemnizaciones no reparan el mismo daño: *«la indemnización por despido cubre el daño producido por privación injusta del empleo, que tenía ese carácter en el momento que se acordó, mientras que la indemnización reclamada en este proceso repara los daños derivados de un accidente de trabajo, que han limitado de forma permanente la capacidad de trabajo de la actora no sólo en lo que afecta a su empleo en la empresa, sino respecto a todos los empleos de su profesión habitual. De ello se sigue que tampoco ha existido enriquecimiento sin causa»*.

1.2. Falta de adaptación a modificaciones técnicas realizadas

El contrato podrá extinguirse por causas objetivas ante falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. [Letra b) art. 52 Estatuto de los Trabajadores].

1.2.1. Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo

La segunda causa de despido por causas objetivas que relaciona el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores es la *«falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo»*, condicionando su existencia a tres límites de distinta naturaleza: el **contenido o alcance del cambio** (exigiendo que éste sea *«razonable»*), y un **elemento temporal** (según el cual el ejercicio de la facultad extintiva sólo será ejercitable transcurridos dos meses desde el momento en que se introdujo la modificación), y el **ofrecimiento previo** de un *«curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas»*.

Es evidente que la existencia de esta causa de despido objetivo no es otra que facultar al empresario para la introducción de mejoras tecnológicas asociadas a un ajuste del personal en caso de falta de adaptación a los cambios operados sujeta a una serie de requisitos:

- Que se produzca una modificación técnica en un puesto.
- Que éste sea el puesto habitual del trabajador (y no el que circunstancialmente ocupa por razones de movilidad funcional donde resultaría efectiva la protección fijada por el art. 39.3 ET para los supuestos de movilidad funcional: *«No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional»*).

DESPIDO OBJETIVO

PASO A PASO

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores permite extinguir la relación laboral cuando concurren ciertas causas objetivas asociadas a la persona trabajadora (como la ineptitud o la falta de adaptación), o situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas inherentes a la empresa.

Teniendo en cuenta la necesidad de conocer qué es el despido objetivo y cómo funciona —dada la multitud de formalidades y causas que la norma asocia a una posible consideración como improcedente o nulo—, nuestra guía desarrolla desde un contenido fundamentalmente práctico cinco grandes bloques:

- El primero aborda el **despido objetivo asociado a la figura del trabajador**, tanto en su vertiente de ineptitud sobrevinida como por falta de adaptación a las modificaciones técnicas sufridas en su puesto.
- En el segundo bloque analizamos el **despido objetivo asociado a la situación de la empresa**, pasando desde la apreciación de las causas, la importante diferencia con los despidos colectivos, o la insuficiencia de dotación presupuestaria, a las controvertidas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- Centrándonos ya en los **requisitos formales para la validez del despido objetivo**, la parte tercera fija todos los aspectos de obligado conocimiento relacionados con la comunicación escrita al trabajador, expresando la causa, la indemnización correspondiente y su puesta a disposición, el plazo de preaviso, la licencia para búsqueda de empleo o la selección de trabajadores afectados y prioridad de permanencia en la empresa.
- En cuarto lugar, veremos el **proceso judicial para impugnación** de la extinción del contrato por causas objetivas y las distintas repercusiones de la calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva.
- Para finalizar, la última parte desarrolla las claves del **despido por causas objetivas en el Sector Público**.



www.colex.es



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1359-314-2



9 788413 593142