

El concepto de buena fe en la causa de despido del artículo 54.2.d «transgresión de la buena fe contractual»

Juan Miguel Díaz Rodríguez
Profesor Asociado de la Universidad de
La Laguna

I. Introducción

El artículo 54.2.d LET (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) dispone que «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo» por parte del trabajador, es una de las causas que autorizan al empresario a extinguir el contrato de trabajo por medio de un despido disciplinario. Se trata de una causa de despido que aparece, si bien no en los mismos términos sí en el mismo sentido, desde las primeras regulaciones unitarias del contrato de trabajo: en el artículo 21 del Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 (por el que se aprueba el Código de Trabajo) se hablaba de «la falta de confianza debida en las gestiones o en la clase de trabajo a que se dedique el obrero»; en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, artículo 89.6ª, de «el fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas»; por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 describía esta causa de despido en su artículo 77.e en los términos de «el fraude, la deslealtad o el

abuso de confianza en las gestiones confiadas» (es la primera vez que aparece la expresión «deslealtad» en este ámbito del despido disciplinario), descripción que se repite en el artículo 77.d del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.

Como se observa, desde el Código de Trabajo de 1926 se viene estableciendo entre las causas habilitantes del despido disciplinario una alusiva, en general, a la realización de determinadas actividades por parte del trabajador que supongan una merma de la confianza que el empresario había depositado en aquél, o lo que es lo mismo, que impliquen un abuso de confianza o una deslealtad del trabajador hacia el empresario. Sin embargo, hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980 no se utilizan los términos de «transgresión de la buena fe contractual» para referirse a esta causa de despido; efectivamente, el artículo 54.2.d de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, es el primero que modifica los términos habitualmente utilizados hasta 1977 y habla de «transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo» (expresión que se mantiene en el RDL 1/1995, de 24 de marzo). A partir de aquí, aparece una jurisprudencia que intenta, sin conseguirlo, delimitar cuándo existe «transgresión de la buena fe contractual». Se trata de una inmensa cantidad de resoluciones judiciales con las que, si bien por un lado se consigue implantar algunos criterios generales que de forma homogénea se utilizan para delimitar la transgresión de la buena fe contractual (señaladamente, la denominada «teoría gradualista», que se emplea no sólo para esta causa de despido sino para todas las recogidas en el artículo 54.2 LET), por otro lado, al menos desde 1980 hasta 1997, no dejan de presentar numerosas divergencias y contradicciones entre sí, no ya en determinados elementos secundarios sino en ciertas cuestiones que se erigen como elementales a la hora de delimitar de forma concisa e indubitada cuándo se puede despedir a un trabajador por éste haber transgredido la buena fe contractual.

La falta de coherencia jurisprudencial afecta no sólo a la determinación de los requisitos constitutivos de una transgresión de la buena fe contractual sino también, y es el punto de partida, a qué se debe entender por «buena fe contractual». Es ésta una cuestión que se presenta a priori como aparentemente menor, pero que es, desde el plano hermenéutico, fundamental, porque no se escapa que para precisar cuándo hay transgresión de la buena fe contractual hay que saber primero qué es buena fe contractual. El objetivo cuya consecución se pretende en las líneas posteriores es el de averiguar qué es para la jurisprudencia la buena fe en la causa de despido «transgresión de la buena fe contractual». Se trata de una tarea que tendrá, además, proyecciones significativas, pues, como sólidamente ha afirmado el Tribunal Constitucional, la buena fe contractual se convierte, en el marco de la relación de intercambio de trabajo por salario, en uno de los límites del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la Constitución Española de 1978.

II. El deber de buena fe en las relaciones de trabajo

A) *La buena fe como principio general del derecho*

Al margen de lo que suceda en el ámbito específico del Derecho del Trabajo, es sabido que en el ordenamiento jurídico en general la buena fe es un principio jurídico ampliamente consolidado, máxime desde el momento en que aparece regulado en esa parte materialmente constitucional del Código Civil que es su Título Preliminar. Dice el artículo 7.1 del citado Código que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe». Se trata de una formulación breve, concisa, pero no por ello exenta de complicaciones. El artículo 7.1 Cc lo que hace es acoger la denominada «buena fe en sentido objetivo» como principio general del Derecho, es decir, la buena fe como exigencia de la ética social (al margen de la «buena fe en sentido subjetivo», o buena fe de naturaleza psicológica, que no aparecerá nunca en normas de alcance tan general como el artículo 7.1 Cc sino en normas concretas en las que la buena fe forme parte del supuesto de hecho de esa norma —por ejemplo, las normas que regulan la posesión de buena y de mala fe en el Código Civil). En el artículo 7.1 Cc aparece la buena fe como «criterio valorativo que contribuirá a construir normas nuevas e incluso alterar de algún modo los supuestos de hecho y las consecuencias jurídicas de las existentes»¹.

Al margen de esta formulación de la buena fe como principio general del Derecho, el artículo 1.258 Cc también se refiere a la buena fe, pero centrándola exclusivamente en las relaciones contractuales. Establece dicho artículo que «los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley». Se trata en este caso de un principio general de la contratación, el cual también suscita importantes dudas, tanto en cuanto a su alcance² como en cuanto a su relación con el artículo 7.1 Cc³.

¹ MIQUEL GONZÁLEZ, J.M., en *Comentario del Código Civil*, Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, p. 41.

² DIEZ-PICAZO, L., en *Comentario del Código Civil... op. cit.*, p. 437, comenta cómo «el problema estriba (...) en saber si estas secundarias fuentes de la reglamentación contractual funcionan sólo para suplir los pactos expresos (...) o si una concepción social del contrato impone una objetiva construcción del conjunto de la reglamentación contractual, que no tiene por qué hacerse necesariamente como reconstrucción de la voluntad de los contratantes».

³ Habitualmente, tanto doctrinalmente como jurisprudencialmente, se viene entendiendo el artículo 1.258 Cc como una proyección concreta del art. 7.1 Cc en el ámbito de los contratos; sin embargo, da la sensación de que parte del 1.258 sí es proyección del 7.1 (la

El hecho es que tanto en el artículo 7.1 Cc como en el 1.258 Cc nos encontramos con un concepto jurídico indeterminado; es decir, un concepto importante que, sin embargo, no tiene posible formulación precisa. Es aquí entonces cuando aparece la gran relevancia de la actividad desarrollada por los tribunales, dado que son ellos los que, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, determinarán cuándo hay buena fe y cuándo mala fe (buena y mala fe en sentido objetivo, lógicamente). Que la buena fe, como concepto jurídico indeterminado que es, sea imposible de definir con exactitud no justifica que la jurisprudencia la utilice de forma indiscriminada y divergente; los tribunales de justicia tienen la obligación de razonar en cada resolución jurisdiccional por qué consideran que hay o no buena fe, por mucho que sea imposible la definición de ésta⁴.

B) *La buena fe en las relaciones de trabajo*

Los artículos 7 Cc y 1.258 Cc son de aplicación también a las relaciones de trabajo (el artículo 7 Cc por figurar en el título preliminar del Código Civil y el artículo 1.258 Cc por aplicarse a los contratos en general), con lo cual no era, quizás, necesario que en el ordenamiento jurídico-laboral existiese un precepto que recordase a las partes contratantes la obligación de adecuar su conducta a las exigencias de la buena fe en lo que se refiere a la realización del contenido del contrato. Sin embargo, para resaltar la especial importancia del deber de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, el artículo 5 LET recoge como deber básico del trabajador el de «cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia»; más adelante, y refiriéndose no sólo ya al trabajador, se dice en el artículo 20.2, in fine, LET que «el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe». Esto no viene a ser sino una concreción para el Derecho del Trabajo de lo que ya para el ordenamiento jurídico en general disponen, como se ha visto, los artículos 7 y 1.258 Cc⁵, siendo numerosas las sentencias que

necesidad de ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones derivadas del contrato conforme a las exigencias de la buena fe, es decir, la buena fe como modo de realización de las prestaciones contractuales) y parte no (la buena fe como criterio integrador de las lagunas que pueda presentar el contrato, al margen del modo de ejercicio de los derechos y obligaciones contractuales).

⁴ MIQUEL GONZÁLEZ, J.M., en *Comentario del Código Civil... op. cit.*, pp. 37 a 40, resalta convenientemente la importancia de la labor de la jurisprudencia en su papel de delimitación de la buena fe como principio general del Derecho.

⁵ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido», en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (homenaje al profesor M.*

reflejan esta idea⁶; en general, la jurisprudencia es reiterativa a la hora de afirmar cómo el principio de buena fe que para todo el ordenamiento jurídico positivizan los artículos 7 y 1.258 Cc aparece formulado para el contrato de trabajo en los artículos 5.a y 20.2 LET⁷.

Interesa ahora sólo plantear una cuestión: el deber de buena fe que se regula en los artículos 7.1 y 1.258 Cc afecta, es obvio, a todo titular de derechos y obligaciones, ocupe la parte que ocupe en el contrato. Por lo que se refiere a los artículos 5.a y 20.2 LET, se supone que también es así, pero sin embargo, tendencialmente, por la vía jurisprudencial, se ha considerado a veces que ese deber de buena fe afecta más al trabajador que al empresario; tanto es así que si bien es posible encontrar alguna que otra sentencia que hable de actuación de mala fe por parte del empresario de que se trate, son innumerables las sentencias que, a veces de forma excesivamente amplia, hablan de transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador⁸. Se ha puesto de manifiesto la notoria

Alonso Olea), MTSS, Madrid, 1990, p. 526, y MIQUEL GONZÁLEZ, J.M., en *Comentario del Código Civil... op. cit.*, p. 40. También, recientemente, ESCUDERO MORATALLA, J.F., FRIGOLA VALLINA, J. y CORBELLA HERREROS, T. en «La jurisprudencia de la buena fe en el contrato de trabajo, desde el prisma de su inuniformidad», *Aranzadi Social*, marzo 1997, nº 21, pp. 20 y 21.

⁶ SSTS 29 octubre 1983, Ar. 5164; 1 febrero 1984, Ar. 819; 8 mayo 1984, Ar. 2985 y 24 octubre 1989, Ar. 7423; SSTSJ La Rioja 23 marzo 1992, Ar. 1178; 30 abril 1992, Ar. 1851 y 26 marzo 1992, Ar. 1182; STSJ Extremadura 29 noviembre 1993, Ar. 4826; STSJ Canarias/Las Palmas 31 enero 1994, Ar. 194; STSJ País Vasco 24 octubre 1994, Ar. 4072; STSJ Galicia 4 marzo 1995, Ar. 958 y STSJ País Vasco 30 septiembre 1996, Ar. 3599.

⁷ Hay que precisar que, a los efectos de esta comunicación, cuando se habla de buena en las relaciones de trabajo se hace refiriéndose normalmente a la buena fe en la relación individual de trabajo (citando en este sentido los artículos 5.a, 20.2 y 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores); esto no implica desconocer la singular importancia del deber de buena fe en las relaciones colectivas de trabajo, especialmente teniendo en cuenta que el tercer párrafo del artículo 89.1 LET dispone que «ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe».

⁸ Si bien normalmente la jurisprudencia, desde comienzos de los ochenta, no duda en afirmar que el deber de buena fe incumbe tanto a empresarios como a trabajadores, hablando en numerosas de sentencias de «buena fe mútua», o «buena fe recíproca» (SSTS 9 julio 1982, Ar. 4593; 14 septiembre 1982, Ar. 5007 y 27 octubre 1984, Ar. 5340); sin embargo, si bien eso lo hace en el plano general de definición de la buena fe, el hecho es que las diferentes sentencias van delimitando cuestiones como las siguientes: cuándo hay vulneración de la fidelidad debida por parte del trabajador, cuándo hay deslealtad por parte del trabajador, cuándo el trabajador actuó negligentemente transgrediendo con ello la buena fe contractual de forma culposa... Incluso, aunque actualmente se aplica ya sin rodeos la «teoría gradualista», fueron varias las sentencias que consideraban que toda transgresión

desigualdad que esto trae consigo⁹ (sobre todo desde el momento en que el artículo 20.2 LET exige tanto al empresario como al trabajador que amolden su conducta a lo que se considere que representa la buena fe) así como la constatación de que quizás de ese trato desigual sea consecuencia la interpretación demasiado amplia, por parte de la jurisprudencia, de lo que, en cada caso, sea la transgresión de la buena fe contractual.

III. La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario

Al margen ahora de la buena fe como principio general del Derecho, así como de la concepción de la buena fe como elemento esencial de las relaciones laborales, interesa en este momento la proyección de la buena fe en lo concerniente específicamente a la extinción del contrato de trabajo, en concreto lo que se refiere a la transgresión de la buena fe contractual como una de las circunstancias que pueden derivar en la extinción del contrato de trabajo por la vía del despido disciplinario. Desde luego, en la extinción del contrato de trabajo en general, el papel que desempeña la buena fe es fundamental, pero el objetivo se centra en el artículo 54.2.d LET.

Tras leer los artículos 5.a y 20.2 LET, y a continuación el 54.2.d LET, la pregunta obligada es clara: ¿y por qué la transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador, concurriendo en dicha transgresión las notas de gravedad y culpabilidad, permite al empresario imponerle la sanción más grave posible como es la del despido disciplinario? la respuesta a esta pregunta la ofrece la jurisprudencia de forma razonada y coherente: en una relación de convivencia humana como es la relación individual de trabajo la confianza entre las partes es esencial, si una de ellas se comporta de mala fe ello supone la negación de un

de la buena fe contractual, tuviera la entidad que tuviera, autorizaba a despedir al trabajador (SSTS 28 septiembre 1982, Ar. 5302; 5 mayo 1987, Ar. 3234 y 25 enero 1988, Ar. 42). Todo hace que si bien la jurisprudencia no ha dudado en aceptar la reciprocidad de la buena fe en un plano conceptual, al final, observando todas las sentencias que resuelven cada uno de los casos concretos, da la sensación de que para nuestros tribunales de justicia es muy superior el deber de buena fe que se le impone al trabajador que el deber de buena fe que atañe al empresario.

⁹ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La transgresión de la buena fe... op. cit., p. 556: «la masiva aplicación de la causa prevista en el apartado d) del artículo 54.2 LET (...) ha provocado un equilibrio muy pronunciado (...). Desequilibrio que (...) significa que el deber de comportamiento honesto recae con mucho mayor peso sobre el trabajador (...) que sobre el empresario».

requisito esencial del contrato de trabajo, siendo además imposible continuar con aquélla convivencia, convirtiéndose ese comportamiento de mala fe, esa transgresión de la buena fe contractual, en uno de los supuestos en que el empresario puede optar por extinguir el contrato de trabajo¹⁰.

El razonamiento jurisprudencial es lógico, pero el principal problema se presenta cuando cada órgano judicial tenga que decidir, no ya si una determinada transgresión de la buena fe contractual es grave y culpable, sino cuándo existe transgresión de la buena fe contractual. La génesis del problema se encuentra en la indeterminación de los términos «transgresión de la buena fe contractual», llevando esto a pensar que cuando se utiliza una expresión como esa se corre el riesgo de que el artículo 54.2.d LET se convierta en un «cajón de sastre» por el cual se ventilen todos los supuestos poco claros, facilitando así el despido disciplinario¹¹. Sin embargo, no hay que olvidar lo siguiente: si la buena fe es básica en las relaciones laborales, su transgresión ha de convertirse, inevitablemente, en la cláusula de cierre de los supuestos de incumplimiento del trabajador en los que se funda, justificándolo, el despido. Parece evidente que, al final, no queda más remedio que estar a expensas de la casuística jurisprudencial para determinar cuándo existe y cuándo no transgresión de la buena fe contractual a efectos del artículo 54.2.d LET¹².

Hay que dar un paso más, y es que no sólo habrá que consultar la jurisprudencia para saber con exactitud si en un determinado supuesto de hecho existe o no transgresión de la buena fe contractual, sino para saber qué es la buena fe que menciona el artículo 54.2.d LET para así saber luego cuándo se transgrede la misma. En el epígrafe siguiente se intentará extraer de la variopinta cantidad de sentencias que se puede encontrar sobre este tema, algunos datos esenciales que

¹⁰ SSTS 9 octubre 1985, Ar. 4695; 27 diciembre 1987, Ar. 9042; 25 enero 1988, Ar. 42 y 24 enero 1990, Ar. 206; STSJ Andalucía/Málaga 9 julio 1993, Ar. 3312; STSJ Castilla y León/Burgos, 24 octubre 1995, Ar. 3653.

¹¹ Plantea RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., en «La transgresión de la buena fe contractual... op. cit., cómo «el tipo del apartado d) del artículo 54.2 LET puede quedar convertido de esta manera en una cláusula genérica de cierre, mediante la cual es posible sancionar con el despido cualquier violación grave y culpable de las obligaciones surgidas del contrato de trabajo».

¹² Si bien, como recuerdan ESCUDERO MORATALLA, J.F., FRIGOLA VALLINA, J. y CORBELLA HERREROS, T., en «La jurisprudencia de la buena fe... op. cit., no se trata de intentar conocer con exactitud qué caso, para la jurisprudencia, es constitutivo de una transgresión de la buena fe contractual y qué caso no lo es, sino que lo interesante es extraer de la inmensa casuística jurisprudencial algunas líneas generales que permitan constatar la existencia de grupos homogéneos de casos de transgresión de la buena fe contractual.

puedan ayudar, en el momento aplicativo del Derecho, si no a definir sí a delimitar qué sea la buena fe en la causa de despido «transgresión de la buena fe contractual».

IV. El concepto de buena fe en la jurisprudencia sobre la causa de despido «transgresión de la buena fe contractual»

A pesar de la gran variedad de sentencias que deciden causas amparadas en el artículo 54.2.d LET, es posible definir algunas líneas generales que ayuden a conocer qué es para la jurisprudencia la buena fe en la relación de trabajo al delimitar lo que es o no es transgresión de la buena fe contractual como causa de despido. Estas líneas generales se pueden dividir en dos grupos: uno primero hará referencia a determinadas formas estandarizadas de definir la buena fe que se pueden apreciar fácilmente en las sentencias tanto del Tribunal Supremo como de los Tribunales Superiores de Justicia; uno segundo, quedará integrado por reflexiones suscitadas desde la relevancia que para el concepto de buena fe pueden tener criterios utilizados en las diferentes sentencias (criterios delimitadores de la transgresión de la buena fe contractual que han arraigado notablemente en la jurisprudencia).

A) Definiciones características de la buena fe en la jurisprudencia

En el primer grupo, se constata, en efecto, que la jurisprudencia, desde el comienzo de la década de los ochenta, a la hora de definir lo que es la buena fe como principio general del Derecho del Trabajo, suele utilizar determinadas expresiones cuya utilización es reiterativa a lo largo de los años. Incluso, esas expresiones son herencia de las que aparecían en las sentencias que a principios de los años ochenta todavía entraban en el fondo de cuestiones pendientes en las que se aplicaba el artículo 77.d del actualmente derogado RD-L 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo¹³.

¹³ Esto puede tener relación, o no, con el hecho de que determinadas sentencias hayan entendido que es de aplicación al artículo 54.2.d LET la jurisprudencia que se encargó de dar un determinado contenido al artículo 77.d RD-L 17/1977. En este sentido, ya la STS 13 octubre 1982, Ar. 6161, vino a decir que los artículos 54.2.d LET 1980 y 77.d RD-L 17/1977 son equivalentes; más adelante, la STS 16 febrero 1983, Ar. 660, dijo ya claramente que era de aplicación al art. 54.2.d LET la doctrina jurisprudencial establecida sobre el art. 77.d RD-L 17/1977. Algunas sentencias más recientes continúan en esta línea, siendo el caso así, por ejemplo, de la extensa STSJ La Rioja 16 febrero 1995, Ar. 531.

Lo cierto es que existen ciertas formas tradicionales de definir la buena fe apreciables con facilidad y que son las siguientes: a) Se habla en algunas sentencias de «la buena fe como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el fiel cumplimiento de los deberes» (SSTS 29 octubre 1983, Ar. 5164 y 25 febrero 1984, Ar. 921; STSJ La Rioja 30 abril 1992, Ar. 1851; STSJ Andalucía/Málaga 23 octubre 1995, Ar. 3831), o, en términos similares, de «principio que (...) abarca a todo el sistema de derechos y obligaciones que disciplina la conducta del hombre en sus relaciones jurídicas con los demás lo que en definitiva supone obrar de acuerdo con las reglas naturales y de rectitud conforme a los criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico» (STS 8 mayo 1984, Ar. 2985), o también de «quebrantamiento de la buena fe, esto es, un actuación que, objetivamente considerada, merezca ese reproche social que con sencillez se aplica a cualquier actuar no ajustado al fiel y honrado proceder de la persona y a la normal diligencia que debe desplegar quien libre y voluntariamente tiene asumida una concreta obligación» (STS 3 diciembre 1985, Ar. 6041); en el mismo sentido, es frecuente ver explicaciones como la de que «la transgresión de la buena fe y el abuso de confianza informan todo el sistema de derechos y obligaciones que disciplina la conducta del hombre en sus relaciones con los demás, el de «bona fides» entroncado con el «honeste vivere» del derecho clásico que se concreta en la exigencia de un obrar acorde con las reglas de la honestidad y rectitud, conforme a criterios morales y sociales imperantes» (SSTS 30 diciembre 1985, Ar. 6192; 5 mayo 1987, Ar. 3234; STSJ Extremadura 24 octubre 1995, Ar. 4062); todas estas sentencias tienen en común que se centran en la importancia de la moral social a la hora de darle un contenido a la buena fe; b) desde la misma óptica, se suele hablar de cosas como que «consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone...» (SSTS 26 septiembre 1984, Ar. 4477; 27 diciembre 1987, Ar. 9042 y 4 marzo 1991, Ar. 1822; STSJ Galicia 3 marzo 1993, Ar. 1341 y 10 mayo 1996, Ar. 2204); en este caso, se incide en la contemplación de la buena fe desde una perspectiva ética¹⁴; c) otra expresión clásica es la siguiente: «la buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible» (SSTS 22 mayo 1986, Ar. 2609; 26 enero 1987, Ar. 130; 27 diciembre 1987, Ar. 9042; 25 junio 1990, Ar. 5515 y 4 marzo 1991, Ar. 1822; SSTSJ Andalucía/Málaga 6 marzo 1992, Ar. 1380 y 8 mayo 1992, Ar. 2586; STSJ

¹⁴ Quizás pueda establecerse alguna conexión entre esto y la tradicional dualidad buena fe ética - buena fe psicológica, de tal forma que las sentencias de referencia recuerdan que la buena fe en el sentido en el que aparece en los artículos 5.a, 20.2 y 54.2.d LET es en sentido ético y no psicológico.

Navarra 26 marzo 1993, Ar. 1274; STSJ Navarra 10 diciembre 1996, Ar. 3945); aquí se trata de resaltar que determinadas sentencias hablan expresamente de «buena fe en sentido objetivo»¹⁵; d) en otras ocasiones se dice que «el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza» (SSTS 22 mayo 1986, Ar. 2609; 26 enero 1987, Ar. 130; 27 diciembre 1987, Ar. 9042; 25 junio 1990, Ar. 5515 y 4 marzo 1991, Ar. 1822; STSJ Baleares 14 mayo 1992, Ar. 2327; STSJ Aragón 26 mayo 1993, Ar. 2185; STSJ Navarra 10 diciembre 1996, Ar. 3945) siendo significativo en estos casos el que se opta por definir concisamente la buena fe en las relaciones laborales con esos términos de «lealtad, honorabilidad, probidad y confianza», utilizándose siempre estas cuatro palabras; e) «La buena fe contractual se configura por la disposición personal en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas, por la probidad en su ejecución, y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, excluyente de engaño y de toda finalidad de alterarse el equilibrio de la relación contractual» (SSTS 20 noviembre 1989, Ar. 8205; 21 mayo 1990, Ar. 4477; 31 enero 1991, Ar. 201 y 4 febrero 1991, Ar. 794; STSJ Galicia 11 junio 1992, Ar. 3046); en estos casos las sentencias optan, desde una perspectiva contractualista, por darle importancia al significado de la buena fe como actitud de las partes favorable a la realización, en general, del contenido del contrato.

Queda claro, por tanto, que la jurisprudencia laboral oscila entre cinco modos de concebir la buena fe en las relaciones laborales y, particularmente, en la transgresión de la buena fe contractual, siendo quizás una de las conclusiones más importantes la de que las sucesivas sentencias utilizan esas «fórmulas» por inercia, siendo ello síntoma o de que se contempla la definición de la buena como imposible por tratarse de un concepto jurídico indeterminado o de que no se le atribuye importancia alguna a la cuestión y se escoge por inercia uno de los modos tradicionales de definir la buena fe.

B) Incidencia en el concepto de buena fe de determinadas teorías presentes en la jurisprudencia

Dejando atrás ahora la cuestión de cómo se acostumbra a definir la buena fe en la jurisprudencia, corresponde en este momento abordar el segundo grupo in-

¹⁵ Se destaca esta circunstancia porque es algo que demuestra que para la jurisprudencia se tiene claro que en el artículo 54.2.d se está hablando de buena fe en sentido objetivo, toda vez, entiende la jurisprudencia, que en la transgresión de la buena fe contractual lo que sucede es que el trabajador no rige su conducta por unos moldes «objetivos» de conducta que son éticamente, y no psicológicamente, exigibles.

tegrado, como se dijo, por determinadas líneas generales provenientes de la relevancia que para el concepto de buena fe pueden tener ciertos criterios jurisprudenciales.

a) *Buena fe y lealtad*: hay que poner aquí de manifiesto la poca coherencia que se capta en las numerosas sentencias que relacionan deber de buena fe con el deber de lealtad. En este sentido, mientras unas sentencias parecen equiparar ambos términos¹⁶, con lo cual buena fe y lealtad son prácticamente términos sinónimos, otras sentencias, sin embargo, tienden a diferenciar y a atribuir a cada expresión un significado concreto¹⁷. Esto podría deberse, al menos en parte, a que tanto la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 como el RD-L 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo, hablaban en la causa de despido equivalente al actual art. 54.2.d LET de «deslealtad», y como algunas sentencias han dicho que se aplica al art. 54.2.d LET la jurisprudencia del art. 77.d RD-L 17/1977, como ya se expuso anteriormente, se ha acabado vinculando la buena fe contractual con la lealtad. Desde luego, en teoría se pueden encontrar determinadas diferencias entre ambos conceptos, al menos definiendo la lealtad como el absoluto respeto a la posición del director, así como la ausencia total de opiniones críticas sobre las funciones por éste desarrolladas¹⁸.

Es importante destacar, al relacionar buena fe con lealtad, los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional (normalmente en casos en que consi-

¹⁶ Diversas sentencias suelen considerar que la lealtad forma parte de la fidelidad, y como a su vez entienden que ésta, la fidelidad, se identifica con la buena fe contractual (ya que, dicen, se transgrede la buena fe contractual cuando se actúa en contra los postulados de la fidelidad) están implícitamente dando por hecho que lealtad y buena fe son lo mismo; es el caso, por ejemplo, de las SSTS 17 marzo 1981, Ar. 1381; 7 mayo 1981, Ar. 2208; 26 enero 1987, Ar. 130; 27 diciembre 1987, Ar. 9042.

¹⁷ Existen así diferentes sentencias en las que se hace referencia a los deberes de lealtad y buena fe (con lo cual lealtad y buena fe son cosas distintas). Ver SSTS 30 abril 1987, Ar. 2841 y 1 junio 1987, Ar. 4084 (en la cual se dice: «si la buena fe es consustancial al contrato de trabajo que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y obligaciones recíprocas, concretándose en la exigencia de un obrar acorde con las reglas naturales y comúnmente recibidas de la honestidad y rectitud, conforme a los criterios morales y sociales imperantes, la lealtad supone la sujeción en el obrar a las normas de dicha buena fe, a los principios de fidelidad en el cumplimiento de las obligaciones y el respeto a las reglas que deben presidir toda relación de convivencia, y el abuso de confianza no es otra cosa que el mal uso por el sujeto de las facultades que se le atribuyeron»); también STSJ Andalucía/Málaga 18 abril 1994, Ar. 1676.

¹⁸ ROJAS RIVERO, G.P., *La libertad de expresión del trabajador*, edit. Trotta, Madrid, 1991, p. 60.

dera que no hay libertad de expresión por parte del trabajador sino transgresión de la buena fe contractual por parte del mismo, por rebasar los límites que la libertad de expresión, como todo derecho, tiene) en los que se ha dicho que «no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad general ampara el texto constitucional»¹⁹.

b) *Buena fe y fidelidad*: dos aspectos hay que resaltar aquí. En primer lugar, que hasta las sentencias más recientes se sigue siempre hablando, por un lado o por otro, del deber de fidelidad como deber que especialmente impone al trabajador determinadas obligaciones genéricas de lealtad a la empresa²⁰ (importante este dato para el segundo aspecto a resaltar). En la doctrina se ha recordado que este deber de fidelidad no encaja muy bien en el sistema democrático de relaciones laborales vigente en España desde 1978²¹.

Como segundo aspecto, es interesante confrontar las numerosas sentencias, tanto del Tribunal Supremo como de los Tribunales Superiores de Justicia, que abordan el deber de fidelidad reconociendo su existencia con la negación por parte del Tribunal Constitucional de la existencia de un «genérico deber de lealtad». Es evidente que fidelidad y lealtad no son lo mismo, pero la jurisprudencia ordinaria al final acaba equiparando la fidelidad con una especie de lealtad difusa, general por tanto, que impone obligaciones que si bien no aparecen expresadas en el contrato de trabajo son deducibles de esa genérica lealtad; es desde este punto de vista desde el que se plantea la posible contradicción esbozada.

c) *Buena fe y confianza*: aparece aquí de nuevo una posible defectuosa utilización de determinados conceptos por parte de la jurisprudencia. En este caso se trata de lo siguiente: es habitual en las sentencias analizadas apreciar cómo para el tribunal correspondiente lo que sucede en la transgresión de la buena fe contractual es que el empresario ve mermada la confianza que había depositado en el trabajador, con lo cual una relación de convivencia como es la relación laboral no debe conti-

¹⁹ Vid., en especial, la STC 120/1983.

²⁰ Numerosas sentencias cada año mencionan antes o después el deber de fidelidad del trabajador, desde una de las primeras sentencias que aplicó el artículo 54.2.d LET como fue la STS 21 junio 1983, Ar. 3033, hasta una de las sentencias recientes como, por citar alguna, la STSJ Cataluña 14 marzo 1996, Ar. 636.

²¹ ROJAS RIVERO, G.P., *La libertad de expresión...* op. cit., p. 62.

nuar con esa ausencia de confianza²²; pues bien, no parece que esto se pueda admitir plenamente planteado de esa forma, dado que son cosas diferentes la confianza que el empresario deposita en el trabajador al formalizar e iniciar la relación jurídico-laboral entre ambos, por un lado, y la transgresión de la buena fe contractual, por otro, y son diferentes porque no toda pérdida de confianza da lugar a un posible despido disciplinario basado en transgresión de la buena fe contractual, mientras que toda transgresión de la buena fe contractual sí trae consigo una pérdida de la confianza depositada en el trabajador. Por ejemplo, en las sentencias que consideran que sólo cabe transgresión de la buena fe contractual «en comisión dolosa»²³, cuando el trabajador haya obrado con negligencia, incluso de forma grave, no existirá transgresión de la buena fe contractual que posibilite el despido disciplinario mientras que, sin embargo, el empresario ya no confiará tanto en ese trabajador porque habrá observado que comete imprudencias en el trabajo. Se trata, pues, de poner en evidencia alguno de los razonamientos que de forma automática aparecen normalmente en las sentencias que aplican el artículo 54.2.d LET.

d) *Buena fe y derecho sancionador*: es éste uno de los casos en los que la jurisprudencia trata de perfilar algunos aspectos de la transgresión de la buena fe contractual (incidiendo en la transgresión), lo cual no impide extraer las consecuencias oportunas de cara al concepto de buena fe. El traer a colación el Derecho Penal se debe a que en incontables sentencias se suele ofrecer el siguiente razonamiento: teniendo en cuenta que en el ordenamiento jurídico español el despido no es sólo una resolución del contrato que trae causa del incumplimiento de la otra parte (de forma similar al art. 1.124 Cc) sino que además tiene connotaciones de sanción (lo cual no debía ser así según algunas sentencias) hay que aplicar por tanto determinados principios que operan en todo orden sancionador; en este caso, se trata de la necesidad de que la transgresión de la buena fe contractual se interprete siempre de forma restrictiva y nunca en sentido extensivo, reservando además la sanción de despido sólo para las transgresiones de la buena fe contractual más graves²⁴. De este razonamiento jurisprudencial se obtiene, entre otras, la si-

²² SSTS 27 diciembre 1987, Ar. 9042; 25 enero 1988, Ar. 42 y 24 enero 1990, Ar. 206. Alguna sentencia llega incluso a hablar de que se trata de tutelar, al fin y al cabo, la paz social mencionada en el artículo 10.1 de la Constitución.

²³ STS 21 abril 1988, Ar. 3006; SSTSJ La Rioja 23 marzo 1992, Ar. 1178 y 30 abril 1992, Ar. 1851.

²⁴ Entre otras, SSTS 20 marzo 1984, Ar. 1581; 26 septiembre 1984, Ar. 4478; 25 junio 1985, Ar. 3455; 22 julio 1985, Ar. 3827; 28 mayo 1987, Ar. 3908; STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 30 marzo 1993, Ar. 1189; STSJ Asturias 17 junio 1993, Ar. 2827; STSJ Andalucía/Málaga 7 noviembre 1994, Ar. 4272.

guiente consecuencia (a partir sobre todo del tema de la interpretación restrictiva): la buena fe en el artículo 54.2.d no puede ser algo amplio, que dé cobertura a obligaciones excesivamente indefinidas, sino que, si bien en la ley no es posible especificar qué es la buena fe (por lo que ya se ha dicho desde la buena fe como principio general del Derecho), al menos en sede jurisprudencial hay que determinar de forma estricta en cada caso si la buena fe obliga a algo concretamente o no (a lo que en cada caso se ponga en tela de juicio).

Ahora bien, de la misma manera que numerosas sentencias exigen la aplicación al despido disciplinario, como faceta de sanción que tiene, de este principio del Derecho sancionador, existen también sentencias en las que se establece que esto no quiere decir que al despido se le apliquen todos los posibles principios jurídicos inherentes a todo orden sancionador; peculiarmente se ha recordado la no aplicación de principios clásicos en el Derecho penal como son el de presunción de inocencia²⁵, o la no admisión de las circunstancias eximentes o atenuantes de responsabilidad que existen en Derecho Penal²⁶.

e) *Variabilidad de la buena fe exigible o de la transgresión de la buena fe contractual*: al hilo de toda la jurisprudencia que desde comienzos de los ochenta existe sobre el artículo 54.2.d LET, así como sobre los 5.a y 20.2, puede dar la sensación, a veces, de que la buena fe exigible varía según los casos y que en unos se exige mayor buena fe y en otros menor buena fe, pero al estudiar detenidamente las sentencias más relevantes se constata que esto es una conclusión errónea provocada por la equívocidad de determinadas expresiones. En esta línea, es frecuente la mención en estas sentencias a la denominada «teoría gradualista», en función de la cual la buena fe exigible se determina en cada caso según las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes²⁷; a partir de esta formulación parece claro que la buena fe es una magnitud cuya medida oscilará en cada caso, pero en realidad de lo que tratan esas sentencias no es de medir la buena fe en cada caso sino de ponderar si en un supuesto concreto, según las circunstancias objetivas y subjetivas, existe o no transgresión de la buena fe contractual; es decir, la buena fe no es más exigible en unos casos que en otros, sin perjuicio de que una determina-

²⁵ STC 27/1993; STS 26 febrero 1991, Ar. 875; STSJ Andalucía/Granada 31 enero 1995, Ar. 173; STSJ Cataluña 2 enero 1996, Ar. 825; STSJ Galicia 10 mayo 1996, Ar. 2204.

²⁶ STS 30 enero 1989, Ar. 316, en un caso en el que se alegó eximente de estado de necesidad, y STSJ Andalucía/Málaga 7 abril 1994, Ar. 1665, en un caso en el que se alegó trastorno mental transitorio.

²⁷ SSTS 1 febrero 1984, Ar. 819; 21 abril 1988, Ar. 3006; 24 octubre 1989, Ar. 7423; STSJ Castilla y León/Burgos 28 enero 1992, Ar. 28; STSJ Cataluña 14 febrero 1996, Ar. 424.

da transgresión de la buena fe contractual legitime en unos casos la decisión de despedir y en otros no.

En otro grupo claramente definido de sentencias se insiste en la idea de que los deberes que exige la buena fe deben ser observados con mayor énfasis por las personas que ocupan determinados cargos de confianza²⁸. Otra vez surge la idea de que determinados trabajadores están obligados a actuar con una mayor buena fe, en este caso los que ocupan puestos de confianza, pero hay que puntualizar dos cosas: 1ª) todo trabajador, como ya se ha dicho, está obligado a actuar con buena fe porque así lo exigen los artículos 5.a y 20.2 LET, ocupe o no puestos de confianza; 2ª) precisamente sale aquí a relucir un tema ya tratado, y es que se confunde buena fe con confianza depositada en el trabajador; a pesar de que un empresario deposite mayor confianza en un concreto trabajador por el puesto de trabajo del que se encarga, no por ello ese trabajador tiene un mayor deber de buena fe, sin perjuicio de que una transgresión de la buena fe contractual que en otro caso no autorizaría a despedir sí permitirá en este caso despedir a ese trabajador de confianza; como quedó claro ya, una cosa es la confianza que el empresario tenga en su trabajador y otra bien distinta la obligación de actuar acorde con las exigencias de la buena fe.

f) *Buena fe en sentido objetivo y en sentido subjetivo*: como ya ha quedado expuesto en la parte dedicada a las definiciones de buena fe acuñadas ya en la jurisprudencia, siempre ésta habla de «buena fe en sentido objetivo» y nunca de «buena en sentido subjetivo»; esto consistiría en un error conceptual si la jurisprudencia no admitiera la transgresión de la buena fe contractual en sentido subjetivo, pero no es esto lo que sucede. Las diferentes sentencias admiten la existencia tanto de buena fe en sentido objetivo como de buena fe en sentido subjetivo; lo que ocurre es que en el caso de la buena fe en sentido objetivo la jurisprudencia se refiere a ella expresamente en esos términos²⁹, mientras que en el caso de la buena fe en sentido subjetivo la jurisprudencia no utiliza estos términos pero admite como transgresión de la buena fe contractual conductas que precisamente atentan contra la buena fe en sentido subjetivo, conductas en las que se aprecia mala fe en sentido subjetivo si vale la expresión.

Por tanto, la jurisprudencia integra en el artículo 54.2.d tanto transgresiones de la buena fe objetiva como transgresiones de la buena fe subjetiva; en las primeras, el trabajador no adecúa su comportamiento a los deberes objetivos de con-

²⁸ Entre otras, SSTS 30 septiembre 1988, Ar. 153 y 5 octubre 1990, Ar. 7530; STSJ Andalucía/Málaga 9 julio 1993, Ar. 3312.

²⁹ Al efecto, ver las sentencias citadas en la letra c de la sección A del epígrafe segundo.

ducta que integran la buena fe, mientras que en las segundas el trabajador presenta una intención concreta, un animus concreto, de causar un daño determinado a la empresa. Incluso el Tribunal Constitucional ha dicho en alguna de sus sentencias que el deber de buena fe en el contrato de trabajo integra tanto la buena fe en su sentido objetivo como la buena fe en su sentido subjetivo.

V. Conclusiones

1. La buena fe es un principio general del Derecho reconocido en el artículo 7.1 Cc, además de un principio general de la contratación (artículo 1.258 Cc). En la delimitación de su contenido desempeñará un papel fundamental la jurisprudencia, toda vez que hablar de buena fe es hablar de un concepto jurídico indeterminado.

2. Este principio general de la buena fe tiene un específico reconocimiento en el ámbito de las relaciones laborales (artículos 5.a y 20.2 LET), debido a la especial relevancia que en éstas adquiere. Se trata de un principio que incumbe tanto a empresarios como a trabajadores, pero tendencialmente, sobre todo en la jurisprudencia, se pone mayor énfasis en el deber de buena fe del trabajador que en el del empresario.

3. Una específica proyección de la buena fe en las relaciones laborales aparece en el artículo 54.2.d al establecer como una de las causas de despido la «transgresión de la buena fe contractual»; se trata de una cláusula de cierre de las causas de despido, lo cual constituye un dato suficientemente revelador de la esencialidad de la buena fe en el contrato de trabajo.

4. La jurisprudencia desarrolla una amplia labor de delimitación de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido, con lo cual, unas veces consciente y otras inconscientemente, atribuye un contenido concreto al deber de buena fe en las relaciones laborales.

5. Desde comienzos de la década de los ochenta, la jurisprudencia viene utilizando varios modos, estandarizados ya con el transcurso de los años, de definir la buena fe que debe mediar entre empresarios y trabajadores; se trata de una serie de definiciones que, por inercia, aparecen en prácticamente todas las sentencias que aplican el artículo 54.2.d LET.

6. En general, existe una importante confusión de términos a la hora de dotar a la buena fe de un contenido material, y así unas sentencias la equiparan a la lealtad y otras no; mientras que la jurisprudencia (tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo) ha advertido que no cabe admitir la existencia de un deber genérico de lealtad, numerosas sentencias continúan hablando de un amplio deber de fidelidad del trabajador hacia el empresario como contenido de la buena fe contractual; se confunde transgresión de la buena fe contractual con merma de la confianza que el empresario deposita en el trabajador; no se manejan con claridad los conceptos de buena fe en sentido objetivo y buena fe en sentido

subjetivo; por último, se habla de diferente buena fe exigible dando a entender que en unos casos existe un mayor deber de buena fe que en otros, cuando realmente no es así.

7. Es esencial la aplicación de uno de los principios esenciales de todo orden sancionador como es el de interpretación restrictiva y no aplicación extensiva de la transgresión de la buena fe contractual como causa de sanción (de despido disciplinario), reservándola sólo para los casos más graves; de ello se deriva la necesidad de integrar en el deber de buena fe obligaciones concretas, evitando atribuir a dicho deber un contenido demasiado amplio y difuso.