

PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO Y LÍMITES AL PRINCIPIO CONTRACTUAL DE BUENA FE EN PERÍODO DE VACACIONES (a propósito de la STC 192/2003, de 27 octubre).

Lucía Dans Álvarez de Sotomayor

1. Como se sabe, uno de los pilares sobre los que descansa la relación entre empresario y trabajador es el de la confianza mutua entre las partes, presidiendo este vínculo la exigencia de *buena fe*¹, como principio rector y garante del efectivo cumplimiento de los contratos de trabajo. En efecto, y aunque se trata de una noción que planea sobre todo el Derecho del Trabajo, cabe destacar la particular relevancia que adquiere el principio de buena fe precisamente en el ámbito del contrato de trabajo regulado por el ET —donde sólo aparece mencionado de forma expresa en tres ocasiones²—; hasta el extremo de que su incumplimiento o inobservancia por parte del trabajador legitima la adopción de eventuales medidas disciplinarias por parte del empleador, incluida la más grave de extinción del contrato de trabajo. Así se desprende de lo dispuesto en el art. 54.2 d) ET, según el cual es causa de despido disciplinario “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

Sin duda, el problema más inmediato que plantea el tema de la buena fe es la ausencia de una delimitación legal que permita identificar con exactitud cuándo nos encontramos ante una vulneración de este principio; aunque afortunadamente se trata de una noción que ha venido siendo perfilada por nuestra jurisprudencia social, al configurarla como “un modelo... de conducta exigible..., que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza”³. Ahora bien, parece necesario advertir que tampoco se trata de un principio absoluto que otorgue al empresario un poder disciplinario ilimitado, cuando éste entienda infringidas las notas recién apuntadas, pues el concepto de buena fe admite graduaciones en función de la gravedad del asunto, sin que esté justificado en todo caso el despido⁴. Y es que, como es lógico, existen factores —como, por ejemplo, el tipo de trabajo desempeñado por el trabajador o el

* *Abreviaturas más utilizadas*: AH: Antecedente de Hecho; Ar: Marginal Aranzadi; BOE: Boletín Oficial del Estado; CE: Constitución Española; ET: Estatuto de los Trabajadores; FD: Fundamento de Derecho; FJ: Fundamento Jurídico; STC: Sentencia del Tribunal Constitucional; STSJ: Sentencia de Tribunal Superior de Justicia; TC: Tribunal Constitucional; TS: Tribunal Supremo.

1 Sobre el principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, véanse MONTROYA MELGAR, A., *La Buena Fe en el Derecho del Trabajo*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación (Madrid 2001), especialmente págs. 34 a 62; CABEZA PEREIRO, J., *La Buena Fe en la Negociación Colectiva*, Escuela Gallega de Administración Pública (Santiago de Compostela, 1995); y GARCÍA VIÑA, J., *La Buena Fe en el Contrato de Trabajo*, 1ª edición, CES (Madrid 2001), en especial págs. 87 y sigs.

2 Concretamente, en los arts. 5.a), 20.2 y 54.2 d).

3 STS de 22 mayo 1986 (Ar. 2609), FD 3º. En este sentido, véanse SSTS de 25 junio 1990 (Ar. 5515) y de 4 marzo 1991 (Ar. 1822).

grado de confianza que en él haya depositado el empleador— que influyen necesariamente en la menor o mayor exigencia de buena fe y, en consecuencia, en la calificación de la correspondiente sanción.

Llevando la buena fe a sus últimas consecuencias, sin embargo, es posible concluir que se trata de un principio con una virtualidad muy limitada frente a ciertos derechos y, especialmente, frente a aquellos con relevancia constitucional, como son el derecho de todo trabajador a la dignidad y a la vida privada —y ello, aun cuando en la evolución de nuestra legislación laboral puede detectarse alguna norma de carácter restrictivo al respecto, como las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944, que preveían la pérdida de las cantidades percibidas en concepto de vacaciones “si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otro, trabajos que contraríen la finalidad del permiso”⁵—. Así lo ha confirmado la reciente STC 192/2003 de 27 octubre⁶, en la que se plantearon los límites del principio de buena fe precisamente a propósito del despido disciplinario de un trabajador que había venido prestando sus servicios para otro empresario en período vacacional.

2. Del relato de los hechos probados de la sentencia en cuestión se desprende: 1) que el demandante trabajaba como peón agrícola en favor de una empresa, dedicando sus propias vacaciones a colaborar de forma remunerada con otra empresa del mismo sector; 2) que precisamente por este motivo le fue comunicado su despido disciplinario, argumentando la primera empresa que el trabajador en cuestión había transgredido la buena fe contractual, al prestar sus servicios para otro empleador durante el período vacacional; 3) que interpuesta demanda ante el Juzgado de lo Social, vio como se desestimaba su pretensión al dictaminarse que es obligación del “trabajador que percibe el salario durante dicho período... dedicarse exclusivamente a recuperar fuerzas, motivo por el que por otra parte se prohíbe realizar trabajos durante este período, ya sea para el propio empresario o para otros”⁷; 4) que impugnada la anterior resolución, el TSJ Murcia confirmó la procedencia del despido —desestimando igualmente el recurso de suplicación interpuesto—, sobre la base de que resultaba probado que el trabajador hubiese vulnerado la buena fe contractual, habida cuenta que, “con independencia de que cobrara o no, está defraudando a su empresa que precisa del descanso concedido para que el trabajador se encuentre en plenas condiciones”⁸; y 5) que, en vista de todo lo anterior, el trabajador interpone ulterior recurso de casación para la unificación de doctrina, el cual finaliza por auto de inadmisión, por no darse el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y la aportada como resolución de contraste.

Así las cosas, el trabajador interpuso recurso de amparo ante el TC, denunciando —además de la existencia de incongruencia omisiva y falta de motivación en las sentencias de instancia y suplicación⁹— “la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) por el carácter arbitrario o erróneo de la fundamentación de las

4 En efecto, “no cualquier transgresión de la buena fe justifica un despido, sino [sólo] aquella que por ser grave... suponga la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador, esto es, la que tenga la entidad bastante para que sea lícita y ajustada la resolución judicial” [STS de 22 mayo 1986 (cit.)].

5 Arts. 56 y 35 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944, respectivamente.

6 BOE de 26 noviembre 2003.

7 AH 2º.

8 *Ibid.*

9 FJ 1º. Solicitud que, por cierto, fue rechazada, en tanto el TC entendió que el órgano judicial no había incurrido en el vicio de incongruencia omisiva “al dar respuesta congruente a las pretensiones de la recurrente” (FJ 2º). En lógica consecuencia, el TC rechaza asimismo el óbice procesal planteado por el Ministerio Fiscal, el cual —en vista de la anterior alegación de incongruencia omisiva— solicitaba la inadmisión del recurso de amparo por no haber intentado el recurrente el incidente de nulidad de actuaciones y, por tanto, no haber agotado la vía judicial previa.

resoluciones judiciales impugnadas en cuanto a la aplicación del art. 54.2) LET al supuesto de hecho enjuiciado”¹⁰. En efecto —tras circunscribir el TC los términos del debate exclusivamente a lo declarado en su día por las sentencias de instancia y suplicación¹¹—, la actora sostiene que la interpretación que del concepto de buena fe realizaron las resoluciones recaídas en la vía judicial previa, adolece de un inequívoco carácter “arbitrario o erróneo”¹², habida cuenta que el art. 54.2 d) no permite deducir “la existencia de un deber genérico de lealtad, con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial”¹³. Pues bien, vaya por delante que el TC otorgó en este caso el amparo pretendido, en base a considerar que tanto el Juzgado como la Sala de lo Social del TSJ Murcia dieron “una respuesta a la reclamación del trabajador por la improcedencia de su despido que no satisface la exigencia constitucional de que las resoluciones judiciales sean fundadas en Derecho”¹⁴. Y lo hace, después de compulsar que los razonamientos utilizados por las resoluciones impugnadas para fundamentar la aplicación de la cláusula general de buena fe, en el supuesto de despido disciplinario, no se adecúan a los principios y valores constitucionalmente definidos.

3. En primer lugar, porque a pesar de que el motivo del despido de que trae causa el recurso de amparo —la transgresión de la buena fe contractual— podría encontrar encaje en el supuesto previsto en el art. 54.2 d) LET, y a pesar de que la facultad de imponer este tipo de sanciones se enmarca “dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa”¹⁵, en conexión con el derecho a la libertad de empresa; a pesar de todo ello, no es menos cierto que de lo anterior pueda concluirse “ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio *ad nutum* de despido”¹⁶. De hecho, habida cuenta que la legislación laboral se caracteriza desde sus orígenes precisamente por una tendencia a la limitación del poder empresarial del empresario, la idea que late en las dos sentencias recurridas —enunciando las vacaciones del trabajador como un derecho-deber, vinculando el derecho a este descanso con la fidelidad al empresario y, en consecuencia, con las facultades disciplinarias de éste— “no resulta en modo alguno acorde con la configuración actual del derecho a vacaciones anuales retribuidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral ni, lo que es más importante, con la primacía de la libertad de la persona y el respeto a su vida privada que la Constitución garantiza”¹⁷. Es más, “una concepción del derecho del trabajador a las vacaciones retribuidas como la mantenida en las resoluciones judiciales impugnadas equivale a desconocer la dignidad personal del trabajador”¹⁸.

Pero es que, por otra parte, sostener que el empresario pueda tener algún poder de decisión sobre la actividad o inactividad del trabajador en período de vacaciones, obligándole a que dedique este tiempo al descanso, o a la recuperación de las fuerzas

10 FJ 3º.

11 Así, el auto de inadmisión del recurso para la unificación de doctrina “debe quedar excluido del eventual otorgamiento del amparo... [ya que] ninguna irregularidad de alcance constitucional, generadora de verdadera indefensión material se aprecia en el Auto impugnado” (AH 2º).

12 FJ 3º.

13 *Ibid.* Y más sí, como se desprende del relato fáctico, la categoría profesional del trabajador impedía que pudiera hablarse de un peligro de competencia desleal, en tanto aquél ejecutaba “trabajos para los que no se requiere preparación alguna... [y su misión estaba] basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador o trabajadores de categoría superior” (AH 2º).

14 FJ 8º.

15 FJ 4º.

16 *Ibid.*

17 FJ 7º.

18 *Ibid.*

físicas o mentales, “supone una interpretación del principio de buena fe que produce un desequilibrio patente o irrazonable”¹⁹, por lo que “no puede considerarse como una respuesta fundada en Derecho que satisfaga el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva garantizado por el art. 24.1 CE”²⁰; máxime cuando ni siquiera la normativa laboral vigente contiene prohibición alguna en materia vacacional, sino que, por el contrario, se limita a reconocer —tal y como se desprende del art. 38 ET— un derecho general a vacaciones anuales retribuidas por un período de treinta días naturales. Por este motivo, el TC rechaza, además, cualquier interpretación del período anual de vacaciones “como tiempo cuyo sentido único o principal [sea] la reposición de energías para la reanudación”²¹ en la prestación de servicios, en tanto “supone reducir a la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente”²²; lo que, por otro lado, “resulta incompatible con los principios que enuncia el art. 10.1 CE... a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente cualquier norma de derecho y, para lo que importa ahora, la cláusula de la buena fe”²³.

19 *Ibid.*

20 *Ibid.*

21 FJ 7º *in fine*.

22 *Ibid.*

23 *Ibid.*