

# La importancia de la buena fe en el Estado de Derecho: el caso de la legalidad laboral

Antonio Márquez Prieto  
Universidad de Málaga

ULB Sibiu 5-6 de junio de 2014

# La buena fe, pieza importante del ordenamiento jurídico:

## Código civil:

**Art. 7:** los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la **buena fe**

**Art. 1258:** los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan, no solo 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

# En el Derecho del Trabajo:

## **Estatuto de los Trabajadores:**

### **Artículo 5.- Deberes laborales**

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la **buena fe** y diligencia.

### **Artículo 20.- Dirección y control de la actividad laboral**

2. (...) en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la **buena fe**.

# Importancia: consecuencias graves de su incumplimiento

## Artículo 54 Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
  2. Se considerarán **incumplimientos contractuales**:
    - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
    - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
    - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
    - d) La transgresión de la **buena fe contractual**, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
    - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
    - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
    - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- **Forma de complementar, de ampliar las conductas tipificadas, la legalidad**
  - **Determinación de conductas no tipificables a priori**

# Reformas recientes: siguen insistiendo en la importancia de la buena fe

Ejemplo: [Ley 1/2014](#)

*“Durante el período de consultas, las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo” (arts. 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2)*

- ***Ir más allá de la legalidad, de lo institucionalizado, de lo obligatorio***
- ***Mediante una MOTIVACIÓN INTRÍNSECA***

Ausencia o ignorancia del **valor intrínseco**: **vacío** de justicia  
**comportamiento no obligatorio, excedencia, don, gratuidad**

- La **we-rationality** [racionalidad del nosotros]: añade a la gratuidad una idea fuerte de relación, de acuerdo con un **clima de confianza (de buena fe)**
- Pensar en la recompensa del grupo, y no sólo en la propia

# Juego de la Confianza (sin motivación intrínseca)

	<b>A</b>		
No confía 0,0		Confía	
		<b>B</b>	
	No confía -1, 2	Confía 1,1	

Con motivación intrínseca:  $\epsilon$   
 $\epsilon > 1$

No confía		Confía	
0,0			
	No confía		Confía
	$-1 + \epsilon, 2$		$1 + \epsilon, 1$

Tradicionalmente existe en el Derecho una denominación que expresa de forma específica esa rectitud, o **motivación intrínseca en la actuación respecto a los demás: la buena fe.**

Podría decirse que **la buena fe traduce el contenido positivo de la justicia**, en términos principalmente de **confianza.**

## Paradoja del trabajo por cuenta ajena en la empresa (Bruni):

1) los dirigentes empresariales y los trabajadores saben que un trabajo verdaderamente fructuoso, eficiente y eficaz, es el que, **más allá de lo estipulado como obligatorio**, incorpora una **implicación realmente personal del trabajador**

2) **PERO** la organización económica y jurídica en el ámbito empresarial **dejan fuera** de la valoración, la contabilización y la contratación de la parte más importante de la prestación laboral: **el cómo, la calidad personal y motivacional del trabajo.**

Esa parte, en la medida en que **no se puede comprar**, porque pertenece al ámbito de la gratuidad, permanece conscientemente ignorada.

**No se puede crear una relación de confianza** sin tener en cuenta la motivación intrínseca.

La relación laboral establecida sin esa motivación intrínseca **no es genuina**. Transcurre **empujada sólo por la legalidad** (de forma automatizada, no de forma humana).

**Solución:** iniciar una **dinámica** de reciprocidad fáctica, aun **no contratada**, que, yendo más allá de lo obligatorio, recupere, de forma interactiva –aunque sea implícitamente-, un **trato humano recíproco verdaderamente satisfactorio** .