

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

EL DEBER DE LEALTAD DEL TRABAJADOR A LA EMPRESA, OBLIGACION  
CUALITATIVA Y DE CARACTER ABSOLUTO

(Comentario a las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 19 de noviembre de 1975 [Ar. 5144], 30 de marzo [Ar. 1764], 24 de septiembre [A. 4006] y 20 de octubre de 1976 [Ar. 4595].)

1. Se aborda en esta ocasión la línea jurisprudencial del Tribunal Central de Trabajo sobre un tema que forzosamente se relaciona con el modelo que el ordenamiento configura de las relaciones de trabajo. Se trata de la deslealtad del trabajador, que se estima siempre un incumplimiento del contrato de trabajo lo suficientemente grave y culpable como para ser sancionado con el despido.

El contexto en el que se inserta la deslealtad como causa de despido es el relativo a las obligaciones de comportamiento que impone al trabajador el contrato de trabajo.

Entre éstas, y con carácter primordial, figura el deber de fidelidad al empresario, elevado a rango constitucional por el Fuero del Trabajo (1), que la doctrina define como la forma laboral del principio de buena fe en los contratos (2). Se trata, en consecuencia, del criterio de conducta conforme al cual deben ser cumplidas las obligaciones y que es fuente de especiales deberes de comporta-

---

(1) Declaración III. 4. del Fuero del Trabajo, que en su primitiva redacción exigía además de la recíproca lealtad entre empresarios y trabajadores, la «fidelidad» del personal a la jefatura de la Empresa. Esta expresión ha desaparecido en la reforma del FT efectuada por la Ley Orgánica del Estado. Vid. las consideraciones a este respecto en BAYÓN CHACÓN/PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, vol. II, Madrid, 1977 (10 edición), págs. 471-472.

(2) Vid., por todos, BAYÓN: *Manual...* cit., II, págs. 469-470. El deber de fidelidad se descompone a su vez en una obligación genérica de lealtad y en otras específicas: secreto, no concurrencia.

miento (3). La orientación constitucional citada, que traduce una opción política clara, es, pues, asimilada a un principio jurídico contractual como el de la buena fe, del que se asegura además su fundamento moral (4).

Este deber se concreta en una serie de normas legales, de las cuales, sin duda, la más importante es la sanción disciplinaria del artículo 77, e), de la ley de Contrato de Trabajo (5). La genericidad con que esta causa se configura (6) hace que entren en ella hechos que pueden a veces tipificar delitos de robo, de hurto o de estafa o ser, «en menor grado», contrarios al deber de lealtad a la empresa (7).

Por su misma genericidad, la labor interpretativa de los jueces adquiere suma importancia en la concreción del incumplimiento culpable que supone la deslealtad. Y esta interpretación, como es sabido, se ha verificado con arreglo a pautas rígidas, asumiendo toda la generalidad que del enunciado del artículo 77 de la LCT se desprendía. Así, ni la conducta desleal ni el abuso de confianza requieren reiteración, son faltas cualitativas y no cuantitativas, de forma que si hay deslealtad no puede afirmarse que esta sea en un caso dado leve y no es precisa para su apreciación la existencia de beneficio para el trabajador o de perjuicio para el empleador (8).

El comentario a las sentencias del Tribunal Central de Trabajo versa justamente sobre un aspecto concreto de esta línea jurisprudencial, el de las apropiaciones de escasa cuantía, como pretexto para la enunciación esquemática de la labor interpretativa de nuestros tribunales sobre el tema de la deslealtad.

2. En efecto, la sentencia de 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5144) contempla el caso de la apropiación por el trabajador de un frasco de desinfectante para su uso privado, hecho que

... es evidente... que se halla comprendido en el ap. e) del art. 77 de la LCT, constituyendo justa causa de despido, sin que obste a ello la escasa cuantía de la apropiación realizada, habida cuenta de que no es ésta la característica de la falta prevista en dicho precepto, sino el

(3) Vid. L. DÍEZ PICAZO: *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid, 1972, pág. 47.

(4) Vid. BAYÓN: *Manual...*, cit., pág. 470. También J. GONZÁLEZ ENCABO: «El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza», en *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, 1969, págs. 128-131.

(5) El genérico deber de lealtad se configura en los artículos 62, 70 y 71 de la LCT.

(6) Como advierte M. ALONSO OLEA: «El despido disciplinario; su carácter causal», en *Dieciséis lecciones...*, cit., págs. 47-48, a propósito de la irrelevancia de la discusión sobre el carácter tasado o no de las causas de despido.

(7) Vid. BAYÓN: *Manual...*, cit., II, pág. 554.

(8) Vid. L. E. DE LA VILLA: «El despido en el Real Decreto-Ley 17/1977», en el volumen colectivo *Relaciones de trabajo. Comentarios al Real Decreto-Ley 17/1977*, Madrid, 1977, pág. 48.

simple hecho de la apropiación, pues ello supone el quebrantamiento de los deberes de lealtad y de fidelidad y la pérdida de confianza en el trabajador, por lo que al entenderlo así el magistrado... rectamente lo aplico.

Por su parte, y en idéntico sentido, se pronuncia así la sentencia de 30 de marzo de 1976 (Ar. 1764) al considerar que:

... en el recurso sólo se contiene un motivo de suplicación referido al «examen de los hechos» en el que... se atacan los hechos probados simplemente por entender que si la empresa, cuando se solicitaban por los productores algunos vasos o materiales para su uso personal, se los daba, no pudiendo entenderse que sea de suficiente entidad la falta cometida por el actor, ya que el valor de los vasos solamente podía alcanzar unas 150 pesetas, y que tal costumbre de la empresa de regalar algún material cuando se pedía por los productores, aparece acreditada por la testifical, pero evidentemente tales alegaciones no pueden merecer favorable acogida, ya que... la cuantía de lo defraudado en nada afecta a la existencia o no de un fraude o deslealtad.

Más contundentemente, la sentencia de 24 de septiembre de 1976 (Ar. 4006) afirma, ante un caso similar a los anteriores, que:

... tal hecho constituye un fraude o cuando menos una deslealtad para la empresa en la que prestaba sus servicios y sin que para la adecuada sanción de esta falta laboral haya de tenerse en cuenta el valor de los objetos apropiados, pues siendo la lealtad y la fidelidad una de las características especiales de la relación laboral, ésta se quebranta cuando aquel deber se incumple por el obligado a su estricta observancia, sin que, como declaró la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1965, «en la desconfianza puede establecer grados que permitan imponer la continuación del empleado en la empresa» y sin que a ello obste la escasa cuantía de la apropiación efectuada, habida cuenta de que no es ésta la que caracteriza la falta cometida.

Por último, la sentencia de 20 de octubre de 1976 (Ar. 4595) insiste en la misma línea, ya suficientemente anotada:

... sus alegaciones se basan en la escasa cuantía de la mercancía extraída de los depósitos de la empresa, pero la infidelidad, que es el denominador común de las figuras comprendidas en el ap. e) del mencionado artículo, aparece clara por parte de quienes, como las recurrentes, voluntariamente cogen pertenencias de la empresa —en el caso de autos, langostinos— guardándolos en sus bolsos y siendo sorprendidas por el encargado cuando salían de trabajar, ordenándoles abrir aquéllos y

comprobando su contenido, sin que hubiera mediado autorización expresa ni tácita para la apropiación consumada: porque evidentemente ha existido el acto voluntario de coger la mercancía, teniéndola a su disposición, y si no se agotaron las consecuencias lo fue por circunstancias extrañas a ellas.

3. El deber de lealtad se configura, pues, en nuestra jurisprudencia con carácter absoluto, sin posibilidad de graduación de la culpabilidad ínsita en la falta laboral y sin que en consecuencia quepa aplicar el artículo 3.º del real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, esto es, la sustitución del despido por otra falta grave o leve de menor entidad por el magistrado de Trabajo.

El elemento intencional, el *animus nocendi*, es en consecuencia irrelevante (9). El fundamento jurisprudencial para la configuración con carácter absoluto del deber de lealtad infringido no indaga, como se ha visto, la intencionalidad del trabajador, sino que se basa en la «pérdida de la confianza» por parte del empleador.

La aplicación inflexible de esta línea doctrinal acarrea, además de una extraordinaria amplitud e indeterminación en la misma, incompatible con un modelo de relaciones industriales que relativice las nociones de jerarquía y fidelidad en la empresa y reconozca en ella la existencia del conflicto social. De hecho, hay sentencias en las que el TCT no ha encontrado deslealtad en el comportamiento del trabajador, pero son casos por demás episódicos y tangenciales en los que lo que realmente cabe preguntarse es el porqué de la invocación por parte de la empresa de esta causa de despido (10).

Paralelamente a esta interpretación jurisprudencial, la legislación laboral insiste en la especial relevancia del deber de lealtad. No de otra forma cabe interpretar la excepción al régimen común de prescripción de faltas consagrada en el artículo 34 de la ley de Relaciones Laborales, excepción que se concreta en que la deslealtad o el abuso de confianza prescriben a los dieciocho meses a partir de la comisión de los hechos (11).

---

(9) Vid. BAYÓN: *Manual...*, cit., II, pág. 471, que aporta datos del derecho comparado francés en el que justamente se atiende de forma preferente al elemento intencional en la deslealtad, sobre el tema, CAMERLYNCK/LYON-CAEN: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1974, págs. 157-158.

(10) Vid., por ejemplo, sentencia TCT de 20 enero 1976 (Ar. 244), en el que el comportamiento del trabajador que le hacía acreedor de conducta desleal para la empresa consistía en no haber manifestado que había sido condenado hacia catorce años por imprudencia, mediando la circunstancia de que sobre el trabajador había recaído un indulto. Tampoco existe deslealtad cuando no se concreta ni se prueba la supuesta conducta desleal. Vid. sentencias TCT de 10 enero 1976 (Ar. 38) y 10 junio 1976 (Ar. 3184).

(11) Frente al general de diez, veinte y sesenta días, según fueran faltas leves, graves o muy graves. Vid., las consideraciones críticas a este respecto de L. E. DE LA VILLA: *El despido...*, cit., págs. 46-48.

Así también las ordenanzas laborales y las reglamentaciones de trabajo configuran en forma amplísima este deber de lealtad. Si bien cabe apreciar en general una tendencia a la concreción de faltas subsumibles en la deslealtad, no obstante enuncian de forma genérica el comportamiento desleal de los trabajadores, en el sentido ya explicitado (12).

Por último, cabe afirmar que a través del carácter absoluto con que en nuestro ordenamiento se define el deber de lealtad del trabajador a su empleador,

---

(12) Así, la Ordenanza de Trabajo de Construcción, Vidrio y Cerámica de 28-VIII-70 enumera en su art. 157, como faltas muy graves, «el fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio», comprendiendo este apartado el falseamiento de datos si tiene por finalidad conseguir algún beneficio; «haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro que pueda motivar desconfianza hacia su autor; revelar datos de reserva, planes de organización o realizar trabajos de la misma actividad sin autorización de la empresa; la emisión maliciosa o negligente de informes erróneos o injustos; la propagación de noticias falsas o tendenciosas referentes a la dirección de la Empresa que motiven el descontento, aun cuando «estas noticias tiendan a desprestigiar a la Empresa en la calle con la posibilidad de causarle perjuicios evidentes». La Ordenanza Laboral de Sidero, de 29-VII-70, se mantiene en estas mismas coordinadas al considerar faltas muy graves, en su art. 95, comportamientos idénticos a los previstos en la OL de la Construcción, a los que añade la simulación de enfermedad o accidente. La misma tendencia se puede observar con respecto a la OL de Químicas, de 31-VII-74, en su artículo 82, o en la O. de Trabajo para los Centros de Enseñanza, de 25-IX-74, que en su art. 65 define como falta muy grave «el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la falta de probidad». Las últimas Reglamentaciones de Trabajo no han modificado este criterio. Así, la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios, de 25-XI-76, se remite al art. 77 de la LCT; la de Estaciones de Servicio, de 27-XI-76, repite casi textualmente en su art. 85 la dicción legal ya recogida a propósito de la Ordenanza Laboral de la Construcción; la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, de 9-XII-76, reitera estos esquemas en su artículo 86, añadiendo en algún supuesto innovaciones como la de considerar falta muy grave «que puede implicar para la Empresa desconfianza respecto a su autor», las condenas de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

Por otra parte, en el capítulo de las Ordenanzas Laborales indicado a «los premios» se resalta el espíritu de fidelidad a la empresa, llegándose a definir este espíritu en numerosas Reglamentaciones laborales junto con el llamado «de servicio». Mientras que éste consiste en realizar el trabajo «con entrega total de todas las facultades del interesado, subordinando a ella su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada se lo exija» el espíritu de fidelidad se liga más bien a la antigüedad en la empresa. (Vid. art. 150 OCV y C.; art. 59 de la OL para los Centros de Enseñanza; art. 78 de la OT para Estaciones de Servicio; art. 82 de la OT de trabajo en Prensa, etc.)

se filtra una amplia indeterminación en la descripción de las conductas susceptibles de ser consideradas como incumplimientos culpables del trabajador que hace que la invocación de esta causa equivalga a la consideración de la misma como motivo abierto susceptible de englobar cualquier comportamiento del trabajador y constituir, en consecuencia un fácil recurso para el empleador cara a poder desembarazarse de trabajadores «incómodos».

4. En definitiva, la construcción doctrinal, legal y jurisprudencial coinciden, como se ha visto, en la definición del deber de lealtad como un deber absoluto, sin que en su infracción quepa atender a consideraciones sobre la intencionalidad del trabajador que lo incumple ni se puedan establecer graduaciones en la culpabilidad. La deslealtad —la infidelidad— se impone, pues, con una fuerza particular y no concretada a conductas determinadas, a supuestos de hecho tipificados —aunque en este sentido quepa apreciar una cierta tendencia a ello en las ordenanzas y reglamentaciones, como se ha visto—, sino, por el contrario, de la manera más amplia e indeterminada posible.

La constatación de esta realidad viene a sugerir, a nuestro juicio, las siguientes consideraciones, que de forma esquemática consisten en lo siguiente:

El planteamiento de la cuestión como «infracción del deber de fidelidad o de la lealtad debida» está fuertemente enraizado con una normativa constitucional corporativista y en general justifica toda una concepción de la empresa como comunidad de trabajo, cuyos miembros, colocados bajo la autoridad indiscutible del empresario, el jefe de empresa, se encuentran en una situación de solidaridad mutua, de cooperación armónica en aras de la consecución de un objetivo superior. Concepción paternalista, que evoca la noción germánica de vasallaje y que constituye el soporte ideológico de su justificación jurídica.

Porque, en efecto, sobre esta base se opera una mediación en el sentido de utilizar unos principios como el de la buena fe provenientes de los esquemas civilistas aplicables a los «poseedores de mercancías» sin graduarlos a las circunstancias concretas de la relación laboral. Cuando el jurista realiza esta operación, lo que hace es justificar la exigencia al trabajador de una determinada actitud en su trabajo, es decir, la aceptación del sistema de producción, de la heterodirección de la empresa en la que se trabaja y del sistema jerárquico de la misma en cuanto unidad productiva (13).

Por lo mismo, el mantenimiento de la línea interpretativa criticada impide apreciar la realidad de las relaciones de trabajo en el interior de una empresa. No puede hablarse de una comunidad de trabajo cuando ya algunos sectores del propio ordenamiento reconocen e institucionalizan el conflicto social (14).

---

(13) Vid. L. E. DE LA VILLA/M. C. PALOMEQUE: *Lecciones de derecho del trabajo*, Madrid, 1977, págs. 615-616.

(14) ¿Cómo, por ejemplo, armonizar el derecho de los huelguistas a criticar la política social de la empresa con el deber de lealtad a ésta?

El tema es lo suficientemente importante (15) como para esbozar algunas propuestas alternativas al régimen vigente, sin perjuicio de anotar la urgencia de un estatuto de derechos del trabajador en la empresa más acorde con la realidad social que ordena (16). Básicamente supondría la aceptación por la jurisprudencia de un criterio valorativo del comportamiento culpable del trabajador, graduando la culpabilidad del mismo tanto en atención al daño realizado como a la intención dañina del trabajador, haciendo jugar en su caso la reiteración y limitando los supuestos a aquellos que tipifican con sustantividad propia reglamentaciones y convenios. Esta sería, a nuestro juicio, una vía provisional de recuperación de la realidad de las relaciones laborales en la empresa que la legislación niega conscientemente.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU

---

(15) El Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense prepara un trabajo monográfico sobre las obligaciones de comportamiento del trabajador, que, sin duda, ha de resultar sumamente interesante cara a la investigación y discusión de alguna de las consideraciones precedentes.

(16) El tema de la elaboración de un Código del trabajador ha sido recogido en los acuerdos de la Moncloa de octubre de 1977.