

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO COMO FACULTAD
DE EJERCICIO RENUNCIANTE

(Sentencia del TCT de 17 de marzo de 1977. Ref. Ar. 1609.)

1. Se enfrenta la sentencia que vamos a comentar con un problema que aflora con bastante frecuencia en la jurisprudencia más reciente: el acuerdo entre empresario y trabajadores en orden a la no imposición de sanciones basadas en determinados comportamientos de éstos susceptibles, sin embargo, legalmente, de ser sancionados. Señaladamente, el problema se plantea en casos de comportamientos colectivos de los trabajadores (huelga ilegal con arreglo a la normativa vigente en cada momento) y se inscribe en la dinámica de las relaciones colectivas de trabajo: esta es una dimensión, sin embargo, habitualmente ignorada por la jurisprudencia, que evita el terreno dificultoso y oscuro, desde el punto de vista jurídico, de las relaciones colectivas de trabajo, y prefiere mantenerse en el terreno mucho más firme de las relaciones individuales (contractuales) e inspirarse en la lógica propia de éstas. No vamos a analizar esta opción interpretativa jurisprudencial (1), sino que vamos a limitarnos a algunas consideraciones acerca de la concepción y de la configuración del poder disciplinario del empresario, que en las decisiones que se mueven en la línea comentada se refleja. Decisiones que, por otra parte, ni siquiera suelen afrontar el problema desde el punto de vista del «acuerdo» entre empresario y trabajadores en orden a la no imposición de sanciones, sino que descubren

(1) Cfr. sobre el tema las breves indicaciones contenidas en mi comentario jurisprudencial sobre «Conflictos colectivos: libertad de reunión; relevancia de acuerdos informales; incitación a la huelga», en esta misma REVISTA, núm. 110, 1976, páginas 244-245.

una simple decisión o declaración unilateral del empresario en tal sentido, por lo que el argumento básico utilizado suele ser el del necesario respeto del principio que afirma que nadie puede ir contra sus propios actos. La sentencia en concreto comentada, moviéndose en la línea jurisprudencial indicada, ofrece puntos de interés que pueden servir de base a ulteriores reflexiones en un terreno todavía insuficientemente explorado por la ciencia jurídico-laboral.

2. La decisión del alto Tribunal considera «... que la empresa prometió, reiterándolo, la no imposición de sanciones, exigiendo en cambio se contestase al pliego de cargos que se hizo a los obreros en huelga, y como al cumplirlo llamó al trabajo a los componentes de la plantilla, salvo al actor (y algún otro), claro es que para tal persona *se incumplía aquella manifestación de voluntad de la empresa de condenar el hecho ilícito laboral, facultad que se corresponde con la de sancionar las faltas cometidas por los trabajadores*: porque si bien aquélla, considerada *in genere*, es una existencia esencial inherente a sus facultades de organización, dirección y mando, en concreto, como facultad, depende de la libre voluntad de quien puede utilizarla y es válido que ante determinada situación no haga uso de ella, no sancionando hechos que podrían merecer alguna de las que, para situaciones tipificadas, se encuentran reseñadas en la ley o reglamentaciones: *es una consecuencia de la admisión de la condenación como medio de extinguir obligaciones*, que cuando se trata de las que son accesorias —derivadas de otra principal se podría decir en estos casos— dejan subsistentes las fundamentales (reincorporación al trabajo y reanudación de la relación laboral en los términos anteriores o en los pactados), pero concluyendo, terminando por la voluntad de la empresa manifestada en tal sentido, con la situación ilícita laboral contemplada cuando, como en el caso de autos, va correspondida con el elemento exigido como condición para que la remisión tenga efectos. Ya la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1968 admitió la limitación de la facultad sancionadora, subordinada a una condición válida al no ser imposible ni contraria a las buenas costumbres ni prohibida por la ley, por lo que es consecuencia obligada, se encuentra obligada a cumplirla y si no lo hace puede ser compelida a hacerlo». Reiterando más adelante que, a pesar de haberse constatado el ilícito laboral, «la posterior remisión subordinada a una condición que se cumplió (...) obliga a quien lo hizo».

3. Varios puntos merecen destacarse en el considerando a penas transcrito: en primer lugar, el poder disciplinario se concibe como una facultad de ejercicio renunciable. Para el TCT, la facultad de «condonar el hecho ilícito laboral» se corresponde con la de sancionar las faltas cometidas por los trabajadores. En segundo lugar, esta posibilidad de renunciar al ejercicio del poder disciplinario es algo sólo predicable en concreto: considerando *in genere*, el

poder disciplinario es esencial a la empresa, inherente a las facultades de organización, dirección y mando del empresario, mientras que en concreto, «como facultad, depende de la libre voluntad de quien puede utilizarla y es válido que ante determinada situación no haga uso de ella». En tercer lugar, la fundamentación de la afirmada renunciabilidad *in concreto* de la facultad sancionadora: para el TCT ello es «consecuencia de la admisión de la condonación como medio de extinguir obligaciones». Y finalmente, dicha renuncia puede ser condicional, esto es, subordinada al cumplimiento de una condición, ya que siguiendo la doctrina del TS se admite «la limitación de la facultad sancionadora, subordinada a una condición válida al no ser imposible ni contraria a las buenas costumbres ni prohibida por la ley». Cumplida la condición, la renuncia adquiere plena fuerza de obligar para el empresario, que puede ser compelido a respetarla.

4. Procediendo a unas breves reflexiones —o mejor, a unas breves indicaciones que sirvan de incitación a la reflexión— sobre estos puntos, el primer tema que viene a colación es el de la naturaleza y fundamento del poder disciplinario empresarial: si dicho fundamento se identifica en la posición de supremacía concedida al interés de la empresa por su instrumentalidad al supremo interés de la nación (lo que exige una organización disciplinada y jerarquizada bajo la dirección de un jefe: el empresario), difícilmente puede sostenerse de manera coherente —por las connotaciones jurídico-públicas concurrentes— la renunciabilidad ni siquiera en concreto del poder disciplinario. El empresario ejercería una potestad delegada del Estado, por lo que el derecho disciplinario se configuraría «como una especie de derecho irrenunciable de la empresa» (2). Sería, esto es, más que un derecho un verdadero deber, al menos en los casos en los que falta disciplinaria no repercutiera exclusivamente en la relación bilateral trabajador-empresa, sino que afectara también a terceros (3). Cuando, por el contrario, al poder disciplinario se reconoce, en unos u otros términos, un fundamento contractual, e incluso cuando se fundamenta en una concepción institucional de la empresa, pero al margen del modelo corporativo antes citado, se abre la vía a la posibilidad de admitir la renuncia al ejercicio del mismo. Posibilidad que, por lo demás, resulta favorable a la posición del empresario, permitiéndole una utilización flexible del instrumento que se le concede, y favoreciendo su adaptación a las concretas circunstancias de cada caso y a las exigencias de la política laboral seguida en cada momento: ello revela que, por encima de justificaciones teóricas de otro tipo (el

(2) Cfr. E. PÉREZ BOTIJA: «Relación Nacional al V Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, recogida en las *Actas* del mismo, tomo II, Lyon, 1963, pág. 701. Sobre el tema, cfr. también B. CREMADES SANZ-PASTOR: *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid, 1969, págs. 101 y sigs.

(3) Cfr. PÉREZ BOTIJA: *loc. cit.*

poder disciplinario como «instrumento para hacer efectiva la dinamicidad empresarial») (4), el interés protegido es un interés particular del empresario. El poder disciplinario es algo reconocido para la tutela del interés contractual del empresario (mejor, de su interés en la compleja situación jurídica que se deriva del contrato) (5); si se tratase de una mera «necesidad técnica u organizativa de la empresa» (6), su ejercicio sería controlable con arreglo precisamente a los criterios de la normalidad organizativa o técnica: reconociendo, sin embargo, la facultad del empresario de utilizar o no a su entero arbitrio el poder concedido, se indica con claridad que es su interés particular el bien realmente protegido.

Lejanas ya las sugerencias corporativas y jurídico-públicas que plasmó, sobre todo el decreto de 5 de enero de 1939, el poder disciplinario se configura, pues, en la jurisprudencia como un fenómeno de origen contractual, y sobre todo encuadrable en la óptica de la regulación contractual de las relaciones de trabajo. Sin embargo, se reafirma también un límite tradicional entre nosotros ya desde la ley de Convenios Colectivos de 1958: se quiere dejar claro, aun sin profundizar en el tema que no es central en la resolución del problema planteado, que el poder disciplinario, en abstracto, como tal poder, no es renunciable ni limitable, que no cabe una regulación convencional del mismo que restrinja las posiciones de poder reconocidas al empresario. El legislador español ha sido particularmente celoso a la hora de impedir, ya sobre el papel de la ley, que una determinada relación de fuerzas colectivas presente en un momento dado pudiera llevar a una configuración distinta del poder en el seno de la empresa. Esto es algo que no podrá ya, sin embargo, sostenerse ante la nueva ordenación de las relaciones laborales (sobre todo tras la anunciada ley de convenios colectivos) y ante la nueva dinámica de las relaciones colectivas de trabajo. La negociación colectiva puede abordar fructíferamente la vía de una regulación pactada del poder disciplinario y de su ejercicio, tanto en aspectos sustanciales como procedimentales, incluida la intervención de órganos paritarios o ajenos a ambas partes en la imposición o revisión de las sanciones disciplinarias.

En cuanto al tercero de los puntos indicados en la decisión comentada,

(4) Cfr. CREMADES: *op. cit.*, págs. 104-105.

(5) Cfr. G. FEDERICO MANCINI: *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milán, 1957, pág. 3 y nota 3.

(6) Cfr. M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 4.ª ed. revisada, Madrid, 1976, pág. 218. La afirmación, con ser exacta, supone quedarse a medio camino. La complejidad del tema impide ocuparse en esta sede detenidamente del mismo. El punto básico de todas formas es que la tutela de su facultad organizativa de las prestaciones que recibe y la realización de éstas en el seno de una organización predispuesta por el acreedor y en condiciones de subordinación del deudor. Algunas indicaciones al respecto en F. MANCINI: *op. cit.*, págs. 23 y sigs.

el TCT recurre —admitida la posibilidad de renuncia del ejercicio del poder disciplinario— a una fundamentación jurídico-positiva de dicha posibilidad que se mueve también en una óptica estrictamente negocial. Presupone el alto Tribunal que la falta disciplinaria es un acto ilícito del que deriva (¿ex artículo 1.089 del Código civil?) una obligación para el trabajador. Siendo entonces la condonación una de las causas de extinción de las obligaciones, la renuncia del empresario al ejercicio de su poder disciplinario se articula técnicamente en una decisión condonatoria de la obligación surgida a cargo del trabajador por su acto ilícito (la sentencia habla primero de condonar el hecho ilícito laboral y luego de la condonación como medio de extinguir obligaciones, con lo que parece sostener la existencia de una obligación nacida del hecho ilícito laboral). La construcción es interesante y puede dar lugar a ulteriores reflexiones sobre el tema: hay que tener en cuenta, sin embargo, algunas indicaciones. En primer lugar, tal construcción presupone que el poder disciplinario es un mecanismo contractual normal que no integra, esto es, una situación anómala de supremacía de una de las partes en una relación jurídico-privada (7). En mi opinión, esto no puede sostenerse: el poder disciplinario empresarial no se explica ni queda absorbido por los principios contractuales normales, sino que integra una situación excepcional en el ámbito del derecho privado, apartándose del funcionamiento normal de las relaciones contractuales. Podrán buscarse justificaciones aceptables para dicha situación, y en ello ha estado empeñado un amplio sector doctrinal, pero no puede pretenderse que quede explicada como consecuencia normal de la relación contractual establecida. Por lo demás, surgen objeciones de peso a la tesis jurisprudencial: por una parte, el «hecho ilícito laboral» no parece identificable con los «actos y omisiones ilícitos» a que se refiere el artículo 1.089 del Código civil, ni con los supuestos contemplados en los artículos 1.092 y 1.093 del mismo cuerpo legal. Por el contrario, la responsabilidad del trabajador sería aquí una responsabilidad contractual, derivada del incumplimiento contractual o de la infracción de otros deberes de comportamiento dimanantes del contrato (de la compleja situación jurídica que se origina del mismo). Ahora bien: volvemos al tema anterior, ¿la responsabilidad disciplinaria es reconducible sin más a la responsabilidad contractual?, ¿cuáles son las relaciones entre una y otra? Por otra parte, la propia decisión se presenta muy confusa en algunos pasajes: si en principio parece que se está contemplando una obligación derivante de acto ilícito, luego, al hablar de la condonación se hace referencia a una obligación accesoria —que sería derivante de la principal, que se identifica en la reincorporación al trabajo y la reanudación de la relación laboral— que viene condonada. ¿En qué obligación se está pensando? ¿Cuál es esa obligación

(7) Esta es la opinión, por ejemplo, de M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., Barcelona, 1975, pág. 557.

accesoria? Podría ser la observancia del orden y la disciplina laboral, pero entonces la construcción es inaceptable: incumplida esa «obligación» se derivaría una responsabilidad para el trabajador que el empresario puede no exigir, pero no «condonar» el cumplimiento de la «obligación» previamente incumplida. Por otra parte, el hablar de «obligación» en este caso sería una incorrección desde el punto de vista técnico: estamos en presencia de un «deber» del trabajador, cosa distinta de la obligación. Podría ser una referencia atécnica también a la responsabilidad del trabajador derivada de su comportamiento ilícito laboral, pero no cabe aquí hablar de «obligación accesoria» respecto de otra principal como la que se identifica. Aquí se versa en tema de responsabilidad disciplinaria (¿contractual?) del trabajador, y los problemas no son tan fácilmente solucionables desde el punto de vista dogmático.

Finalmente, el hablar de la renuncia al ejercicio del poder disciplinario sometida al cumplimiento de una condición significa reconducir a moldes propios de las relaciones contractuales individuales un problema que tiene vertientes inexploradas desde el punto de vista de las relaciones colectivas de trabajo: el acuerdo colectivo al que se llega entre empresario y trabajadores (que plantea problemas considerables de articulación jurídica) es reconducido a la decisión del empresario en cada caso concreto, decisión condicionada al cumplimiento de determinados requisitos (los términos del acuerdo a cargo de los trabajadores). Si empresario y trabajadores llegan a un acuerdo, por ejemplo, de finalización de una huelga ilegal, volviendo los trabajadores al trabajo (y pudiendo establecerse otros requisitos, como, en el caso presente, la contestación al pliego de cargos presentado) a cambio de la no imposición de sanciones (y, en su caso, también otros compromisos que integren concesiones en la negociación o compromisos de negociar), estamos, desde el punto de vista de las relaciones colectivas de trabajo, ante un complejo problema jurídico: la relevancia del acuerdo, su exigibilidad ante los tribunales, su articulación jurídica a la luz de la normativa sobre negociación colectiva, etc. El TCT, sin embargo, opta por reconducir el problema a las relaciones individuales del empresario con cada trabajador, descubriendo una decisión unilateral del empresario (la renuncia al ejercicio del poder disciplinario) condicionada al cumplimiento de determinados requisitos por parte del trabajador (los términos del acuerdo que gravan sobre él). Desde el punto de vista de la protección de la situación del concreto trabajador afectado es la vía sin duda más rápida y eficaz, pero no hay que olvidar la problemática de fondo y proceder, por tanto, a una reflexión en profundidad sobre la misma.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

LA INMEDIATA EJECUTIVIDAD DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

(Sentencia del TCT de 12 de noviembre de 1977. Rep. Ar. 5522.)

1. La sentencia comentada plantea un problema sobre el que merece la pena llamar la atención, y presenta interés al mismo tiempo por la argumentación que utiliza para fundamentar el fallo concreto adoptado. El caso consiste en el despido de un trabajador que, habiendo sido previamente sancionado con suspensión de empleo y sueldo, y estando disconforme con la sanción y decidiendo recurrir contra la misma, se niega a abandonar la empresa al notificársele dicha suspensión. El TCT estima procedente el despido basándose en un doble orden de argumentaciones: el primero, en el que no nos vamos a detener, reproduce la tradicional línea jurisprudencial (cumple y después reclama), que sostiene la necesidad de que el trabajador obedezca las órdenes del empresario sin perjuicio de que, caso de estimar que no son conformes a derecho, recurra oportunamente contra las mismas; el segundo se basa en la afirmación de que el trabajador recurrente «parte del supuesto erróneo de entender que las sanciones impuestas por la empresa en el ejercicio de su poder disciplinario no son ejecutivas hasta que sean confirmadas por la autoridad judicial ante quien proceda su impugnación, lo cual evidentemente no es cierto, ya que entonces carecerían de sentido todos los preceptos legales que regulan las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido». Es en este segundo punto en el que vamos a centrar brevemente nuestra atención.

2. Lo primero que hay que hacer es una aclaración, casi más anecdótica que otra cosa, pero que no deja de tener interés: el recurrente alegaba en favor de su tesis, entre otras normas, el decreto-ley de medidas económicas de 8 de octubre de 1976, aunque, como resalta la sentencia del TCT, sin especificar el precepto concreto del mismo en que se basaba la argumentación. El TCT no se preocupa de más, y, sin embargo, aquí podrían plantearse algunos problemas: la norma del decreto-ley que se pretendía alegar por el recurrente es muy probablemente el artículo 9.º del mismo, que es el que incide más directamente en la materia debatida, dando nueva redacción al artículo 34, 2, de la ley de Relaciones Laborales. Pues bien, en el artículo 9.º se decía —en la publicación original del decreto-ley en el *Boletín Oficial del Estado* de 11 de octubre de 1976— que «la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán *previamente* revisables ante la Magistratura de Trabajo». El «previamente» había evidentemente que interpretarlo en el sentido de que la revisión había de ser anterior —previa— a la ejecutividad de la sanción, con lo que la tesis del actor tendría un claro

respaldo positivo. Sin embargo, por vía de corrección de errores aparecida en el *Boletín Oficial del Estado* de 20 de octubre de 1976, la expresión «previamente» fue sustituida por «siempre», cosa bien distinta y que podía plantear al menos la cuestión de la legalidad de la modificación normativa operada por la vía de la corrección de errores.

3. Junto a ello resulta claramente discutible el argumento utilizado por el TCT para sostener la inmediata ejecutividad de las sanciones disciplinarias: la sentencia sitúa incorrectamente en el mismo plano las sanciones que permiten la continuación de la relación de trabajo (sanciones conservadoras de la relación, que se producen en pendencia de la misma) y las que ponen fin a la misma, como el despido, con cuya regulación concreta se argumenta. Uno y otro caso son distintos, y las consideraciones que se hagan en relación con el segundo no son sin más traspantables al primero: en el caso del despido, el incumplimiento o la falta contractual del trabajador revisten lógicamente una mayor gravedad, por lo que la continuación, ni siquiera provisional, de la relación puede no ser posible. Distinto es el caso de las sanciones por incumplimientos menores, en las que no concurre esa gravedad impeditiva de la continuidad provisional de la relación. Por lo demás, el despido es, aparte del escalón máximo de la clasificación de las sanciones disciplinarias, un remedio civil extintivo de la relación que existiría aún sin existir el poder disciplinario: el empresario adopta entonces una decisión extintiva de la relación, que puede ser contestada posteriormente apreciándose judicialmente su procedencia o improcedencia y produciéndose de ello los efectos pertinentes. Por el contrario, con las sanciones disciplinarias el empresario ejerce un poder que le viene reconocido exclusivamente por su condición de acreedor de trabajo y que no tiene parangón en el resto de las relaciones de derecho privado. Entra mucho más en la lógica de las cosas que las decisiones en que se concreta el ejercicio de ese poder, si son recurridas con arreglo a la ley, no sean ejecutivas hasta tanto se aprecie su conformidad a derecho. Esta es la solución que adopta el artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores Italianos (ley número 300 de 20 de mayo de 1970), con arreglo al cual, si se promueve la constitución del colegio de conciliación y arbitraje prevista en el mismo, la sanción disciplinaria queda en suspenso hasta que recaiga la decisión del colegio.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

LA FIDELIDAD A LA EMPRESA COMO OBLIGACION DEL TRABAJADOR:
SENTIDO Y ALCANCE EN EL MARCO DE LA RELACION LABORAL

(Sentencia del TCT de 13 de julio de 1977. Rep. Ar. 4197.)

1. Que el derecho no es sólo un conjunto de instrumentos técnicos de regulación y de ordenación de la vida social, sino que también constituye un medio de encauzamiento de la dinámica social tendente a consolidar y reproducir las condiciones objetivas que permiten la situación hegemónica de la clase social dominante es algo hoy por hoy incuestionable. Consecuentemente, el derecho es a su vez ideología por cuanto la plasmación normativa producto de una determinada opción política supone previamente unas ciertas formas de conciencia social, una específica concepción del mundo, de la sociedad y del propio papel del derecho en la solución del conflicto de intereses. Sin embargo, el componente ideológico no es exclusivamente un elemento apriorístico generador de las formas jurídicas de control social, pero que se encuentra ausente de ellas en cuanto éstas, una vez elaboradas, devienen autónomas de la matriz que les dio existencia. Muy al contrario, el derecho es ideología tanto en su origen como en los sucesivos momentos de aplicación concreta. Y ello es así porque la ideología, en el momento aplicativo de las normas jurídicas, cumple una función legitimadora del orden social, una función de creación de la dicotomía coacción-consenso tan vital para la estabilidad social del modo de producción del capitalismo evolucionado. De otro lado, porque, lo que es especialmente importante por cuanto conecta con la solución cotidiana de concretos conflictos de intereses, el derecho aparece también como ideología «... en la determinación del contenido normativo del mismo por los amplios intersticios que ofrece la reelaboración de los preceptos legales en el momento de su interpretación...». En este proceso, «... el operador del derecho suele incorporar sus propios planteamientos políticos al contenido normativo de los preceptos...» (A. Martín Valverde: *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, en el volumen colectivo titulado *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, 1977, págs. 77 y 78.)

Uno de esos intersticios, uno de esos campos de penetración palmaria del dato ideológico lo constituye la determinación del contenido del llamado deber de fidelidad no sólo por su repercusión sobre las obligaciones a cumplir por el trabajador, sino también porque se apoya, y a su vez genera, una muy específica concepción de la propia relación laboral, de la colocación de las partes de ella en la misma, de sus relaciones y de sus conflictos.

2. En nuestro ordenamiento, la única referencia al deber de fidelidad del trabajador se encuentra, a nivel de ley ordinaria, en el artículo 70 de la ley de Contrato de Trabajo, donde se afirma que: «Los trabajadores deberán fidelidad a la empresa en que trabajen.» En la labor interpretativa de especi-

ficación del contenido de este deber de fidelidad, la doctrina y la jurisprudencia tradicionales han realizado una serie de operaciones verdaderamente audaces desde el punto de vista de la corrección metodológica, y que pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

En primer lugar, han seccionado el artículo 70 de la LCT independizando los dos párrafos que lo componen. Se trata de evitar así una interpretación lógica desde el punto de vista sistemático, consistente en integrar el contenido del aparentemente genérico párrafo primero con la más específica dicción del segundo, referida a la obligación del trabajador de cumplir los deberes derivados del contrato de trabajo y de rechazar aquellas posibles ventajas económicas ofrecidas por terceros tendentes a obtener un incumplimiento de dichos deberes por el trabajador. Por esta vía se llegaría a la conclusión —cfr. A. Martín Valverde: *op. cit.*, págs. 89 y 90— de que «... fidelidad para el artículo 70 quiere decir insobornabilidad (...), como lo prueba el hecho de que sólo al soborno se refiere el párrafo segundo del propio artículo 70 y la estructuración de los artículos de la LCT sobre obligaciones contractuales del trabajador es la de una entrada enunciativa (...) y un desarrollo y precisión de los conceptos enunciados que va inmediatamente a continuación. Fidelidad se entiende, pues, como lo probarían además el origen histórico del precepto y la interpretación sistemática del mismo en una acepción usual del término (...) equivalente a honradez o incorruptibilidad...». Por el contrario, la consideración autónoma del primer párrafo del artículo 70 convierte un deber que estaba ya especificado en la norma en un deber genérico que no encuentra su contenido determinado por la ley y que exige, por consiguiente, una operación interpretativa de integración. Se obtiene así el objetivo de ampliar los límites de exigencia del deber de fidelidad más allá del campo específico del soborno hasta referirlo a la totalidad de la conducta del trabajador y permitir, pese a la clara dicción del artículo 69, segundo párrafo, de la LCT, la exigencia al trabajador de un tipo de comportamiento global coherente con lo que, desde un evidente punto de vista de clase a la hora de enjuiciar las relaciones entre las partes de un contrato de trabajo, se entiende como un trabajador leal a la empresa.

En segundo lugar, han conectado el primer párrafo del artículo 70 de la LCT con el artículo 60 de la propia ley, entresacando de este último —en una operación seccionadora paralela a la que hemos hecho referencia por cuanto el artículo 60 se refiere al deber del trabajador de realizar diligentemente el trabajo a que viene obligado— el inciso referente al deber del trabajador de colaborar en la buena marcha de la producción, del comercio o en la prosperidad de la empresa a que pertenece. Se afirma así como deber del trabajador, y no sólo como objetivo o interés del empresario, lo que sería perfectamente lógico en una economía de mercado, el de subordinar todos y cada uno de sus comportamientos en el contexto de la relación laboral a la obten-

ción del mayor beneficio de la actividad industrial al principio de rendimiento de la empresa. Una afirmación, en definitiva, de la subordinación de los intereses de los trabajadores, ya sea singular como colectivamente a los intereses del empresario.

En tercer lugar, una conclusión como la recogida en el párrafo anterior difícilmente encontraría viabilidad, si no sobre la base de fuertes contradicciones en el contexto de una relación jurídica considerada como intercambio patrimonial y, en definitiva, de antagonismo de intereses. De aquí la elaboración y posterior aplicación a través de la práctica jurisprudencial de la teoría comunitaria de la empresa y, por consiguiente, de la relación de trabajo. Merced a un salto lógico —muy acertadamente puesto de manifiesto por A. Martín Valverde: *op. cit.*, págs. 81 y sigs.—, la doctrina que entiende la relación de trabajo como una relación comunitaria afirma que la actividad humana como objeto del contrato afecta y vincula a la personalidad del trabajador, lo que imposibilita que se considere al contrato de trabajo como una relación de intercambio de bienes económicos como una relación patrimonial, sino, por el contrario, «... como una relación que crea una comunidad de vida entre 'señor' y 'servidor'». Ciertamente no se asiste hoy día a las formulaciones más extremas de las teorías comunitarias, en cuyo contexto el deber de fidelidad vendría entendido como un «... deber de súbdito frente al soberano, correlativo a la protección recibida e inseparable de la idea feudal de sujeción y entrega 'devota' y obediencia al superior...» (M. Rodríguez-Piñero: «Límites a la competencia y contrato de trabajo», en *Revista de Política Social*, número 116, 1977, pág. 5.) Sin embargo, la versión actualizada de la teoría comunitaria, aun rechazando los vínculos personalísticos entre las partes del contrato, entiende que el hecho de que el trabajador ingrese en la empresa le hace partícipe de un interés de grupo de la empresa como ente comunitario autónomo diferenciado tanto del trabajador como del empresario, aunque este último la personifique en cuanto su titular. A ese interés se funcionalizan, por consiguiente, las posiciones jurídicas del trabajador como teórico miembro de la propia organización empresarial (Rodríguez-Piñero: *op. cit.*, págs. 6 y 7). De aquí que, y sobre la base de la propia dicción del artículo 70 cuando habla de «fidelidad a la empresa en que trabaja», se afirme que la fidelidad se debe por el trabajador no respecto al empresario, «sino respecto a la empresa, ente comunitario o agrupación de personas que en ella componen y ajustan sus intereses particulares y quizás contrapuestos para un fin común» (M. Alonso Olea: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1976, págs. 177 y 178), esto es, la concepción de la empresa como un crisol donde los hipotéticos intereses antagónicos se funden y subordinan a un interés o fin común que no puede por menos que identificarse, y aquí el talón de Aquiles de la teoría con «los intereses de la organización productiva y por ello del propio empresario» (Rodríguez-Piñero: *op. cit.*, pág. 7).

En cuarto lugar, el deber de fidelidad viene entendido como una ampliación del deber de corrección y de buena fe exigible a todos los contratantes merced al artículo 1.258 del Código civil y al artículo 7.º, primer párrafo, del mismo texto legal. El deber de fidelidad tiene así un ámbito más extenso que el que pueda derivarse de considerarlo un simple criterio de cumplimiento correcto de las obligaciones de las partes. Como ha señalado Alonso Olea (*op. cit.*, pág. 177), «... el deber de fidelidad característico del contrato de trabajo comprende la buena fe genérica, desde luego, y es de la misma naturaleza, pero la exorbita en su extensión y en su intensidad...». Se constituye, por consiguiente, en una obligación específica referida a la conducta del trabajador, y hasta cierto punto independizable de la propia prestación del trabajo. Como ha señalado Martín Valverde (*op. cit.*, pág. 86), el deber de fidelidad así entendido «juega un papel de generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica del trabajador por cuenta ajena», deberes que se refieren a la conducta del trabajador y que, en definitiva, exigen de éste un comportamiento sumiso, dócil, respetuoso y conformista.

En quinto lugar, y como no podía ser menos, la consideración antedicha del deber de fidelidad conlleva a través de una nueva operación ideológica, cual es la de considerar como fiduciaria la naturaleza de la relación jurídica laboral, a una sensible ampliación de las causas de despido en base al incumplimiento de puros y simples deberes de conducta, sin consideración de su mayor o menor trascendencia o de su conexión con la prestación de trabajo, obligación contractual básica por otra parte. Si, como ha señalado Martín Valverde (*op. cit.*, págs. 92 y sigs.), el carácter fiduciario de la relación de trabajo se entiende como «... creencia en la idoneidad personal del otro contratante (dejando aparte su solvencia o competencia profesional) para cumplir adecuadamente las obligaciones objeto del contrato...», la falta de esta fiducia, estrechamente conectada con los deberes de conducta exigidos al trabajador trámite el deber de fidelidad, permite la resolución del contrato. Las reiteradas afirmaciones jurisprudenciales en el sentido de que la concreción de la causa *d)* del artículo 33 del decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo —antes causa *e)* del artículo 77 de la LCT—, por lo que hace a la deslealtad —directamente conectable con el deber de fidelidad— no exige ni el requisito de gravedad, ni el de reiteración, ni el de el perseguiamiento de un lucro por el trabajador, pone en evidencia que lo que se trata de sancionar con tal apartado son todas aquellas conductas no integrables en el concepto de trabajador modelo elaborado con una clara implicación ideológica por la propia jurisprudencia.

3. Todos los hitos ideológicos que hemos venido describiendo se encuentran puntualmente en la sentencia del TCT que tratamos de comentar. Para el Tribunal, la conducta de los actores que, muy significativamente, describe

—tomando para ello una frase contenida en la sentencia de instancia— como de «...desencadenar una campaña tendente, por un lado, a desprestigiar al director y, por otro, a crear en la comarca un ambiente tal favorable a su labor educadora como contrario al sistema preconizado por la dirección...», revela por sí misma y sin más «... actos voluntarios contrarios a la lealtad debida a la dirección del centro y a la persona que la ejerce, que no puede verse sometida al desprestigio profesional...». La lealtad viene así entendida como un absoluto respeto a la posición del director, así como una ausencia total de opiniones críticas sobre las funciones por éste desarrolladas. Y ello sin considerar, de un lado, la repercusión de esta hipotética deslealtad en la prestación de trabajo y sin realizar una profundización de las circunstancias y motivos que pudieran justificar la conducta de los actores. Basta el dato de la crítica pública a la gestión del centro para que esa conducta, independientemente de su contenido real, sea desleal. En esta línea resulta bastante ilustrativo el hecho de que el Tribunal entienda aceptable dicha crítica cuando se realiza a través de lo que denomina «medios normales», esto es, no públicos, «... para exponer sus ideas personales en orden al funcionamiento de la organización en la que prestan sus servicios...», esto es, en tanto en cuanto tales ideas personales vienen expuestas sólo y exclusivamente a través de los cauces establecidos por la propia dirección y desde los que la posible incidencia de los trabajadores se realiza siempre en forma subalterna y controlada.

Y todo ello sin que el Tribunal se preocupe de investigar si el desprestigio de la dirección del centro viene dado más por la propia gestión de la misma que por la crítica pública que realizan los autores; sin que se preocupe de analizar si efectivamente la labor educadora de los profesores era o no positiva; sin que se preocupe, en fin, de estudiar si realmente la conducta de los interesados era o no beneficiosa para el Centro. Nada de ello tiene relevancia por cuanto lo que el Tribunal tiene sólo en consideración es la conducta no conformista, dócil y subordinada de los actores. Incluso el apoyo que gozan por parte del alumnado —elemento, quizás, a tener en cuenta para juzgar la bondad de su labor— viene considerado con un claro juicio de intenciones como fruto de una manipulación de la credulidad y confianza de los alumnos «... en favor de los personales designios de los ahora recurrentes...».

Tampoco tiene en consideración el Tribunal que la crítica pública a la gestión del centro constituye una expresión de uno de los derechos fundamentales del trabajador: el de manifestar libremente su propia opinión, bien personal que no puede verse dañado por la inserción del trabajador en una determinada organización productiva, ni subordinarse a otros intereses, más secundariamente objeto de tutela por el ordenamiento, cuales son los intereses de la empresa. Basta recordar aquí el artículo 75, 5, de la propia LCT, que establece la obligación del empresario de tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana, lo que se concreta, como ha afirmado

Martín Valverde (*op. cit.*, págs. 99 y 100) en «... el ejercicio efectivo de los derechos individuales y sociales como criterio de delimitación de la posición de las partes en el contrato de trabajo, obligando al empresario a observar las conductas activas y pasivas que exija el respeto a tales derechos en el funcionamiento de la organización de trabajo...». Nada de esto ha sido tenido en consideración por el Tribunal, que, consecuentemente y en base a las afirmaciones y juicios de valor antes descritos, concluye justificando la aplicación del apartado e) del artículo 77 de la LCT, por cuanto los actores no cumplen el «... deber genérico de fidelidad a la empresa establecido en el primer párrafo del artículo 70 de la propia ley, ni el de lealtad y colaboración en la buena marcha de la misma, artículo 60...».

4. Creo conveniente, por último, hacer algunas consideraciones sobre la más reciente aportación doctrinal en el tema del deber de fidelidad. La realizada por Rodríguez-Piñero en las páginas 7 y 8 del trabajo citado. Rechaza el autor que el deber de fidelidad suponga una caracterización «neoservil» o comunitaria de la relación de trabajo. Por el contrario, acepta que la relación laboral es una pura relación de intercambio de bienes económicos de fuerte contenido patrimonial, por consiguiente. Sin embargo, entiende que, dadas las peculiaridades funcionales del sinalagma contractual en la relación jurídica laboral, el criterio de la corrección y de la buena fe «... tiene unas manifestaciones más extensas sobre cada una de las partes del contrato, y ello por la propia naturaleza de la prestación laboral y el peculiar marco en que esa prestación se desarrolla...». Con ello no hace sino exigir la adecuación del artículo 1.258 del Código civil a las específicas características de la relación jurídica de que se trate, lo que, por otra parte, viene ya establecido en el propio artículo citado cuando afirma que los contratos 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...». Ello obliga a tener presente, entendiéndose bien, tanto las obligaciones de corrección y buena fe instrumentales a la obtención y satisfacción de los intereses implicados cuanto el propio antagonismo de dichos intereses, más evidente si cabe, y por ello más a tener en cuenta, en la relación jurídica laboral que en otros tipos contractuales. Más discutible es, por el contrario, la exigencia del reconocimiento de una serie de deberes específicos, instrumentales y autónomos que obligan al trabajador más allá de la correcta ejecución material del trabajo. No si tales deberes son los recogidos en la propia LCT —artículos 60, 64, 70, 71, 72 y 73— y en los términos allí regulados; sí si esa garantía del interés individual y patrimonial del empresario se convierte de nuevo en una puerta abierta a la introducción de criterios de subordinación de los intereses de los trabajadores a los del rendimiento de la organización productiva.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA
(Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla)