

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

LA «TRANSGRESION DE LA BUENA FE CONTRACTUAL»
(Nota a la STCT de 12-XI-1981)

La STCT de 12 de noviembre de 1981 analiza un muy interesante problema que afecta de forma central a la delimitación de la transgresión de la buena fe contractual. A través de los hechos probados se deducen los datos fácticos del caso: un trabajador de una empresa de instalación eléctrica, que está realizando unas instalaciones en una barriada, da a conocer a una asociación de vecinos que los materiales que se están utilizando no son los adecuados (y a los que la empresa se había comprometido), sino otros de inferior calidad. A consecuencia de esta información, la empresa instaladora se verá forzada a realizar los cambios oportunos y a cumplir exactamente las especificaciones de la contrata. Conocedora la empresa de que el trabajador en cuestión era el que había realizado esa información, le comunica por escrito su despido por «transgresión de la buena fe contractual» y «divulgación de datos de reserva obligada», prevista como falta muy grave en el artículo 95.9 de la OT para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970.

A lo largo del proceso, la discusión se centró en si podía considerarse como desleal y maliciosa la conducta del trabajador. La defensa de éste se centraba en la idea de que aceptar ello, significaría estimar que «el trabajador está obligado a hacerse cómplice de la actuación fraudulenta que, incluso, puede llegar a ser delictiva».

La postura de la empresa era precisamente la contraria; en línea con la tendencia jurisprudencial anterior, que hacía una lectura tan restrictiva de las posibles causas que justificaban el levantamiento del deber de secreto, que éstas quedaban vacías de contenido (1). En consecuencia, insistía en la primacía del deber de mantener el secreto.

(1) GONZÁLEZ ENCABO, en el estudio sobre esta causa de despido contenido en *Dieciséis lecciones sobre causas de despido* (Madrid, 1969), resume así la postura

La posición de la empresa sería la aceptada por la Magistratura de instancia, que declaró procedente el despido. Sin embargo, el TCT revoca la sentencia de Magistratura, declarando la improcedencia del despido. El razonamiento de la decisión se contiene en este breve párrafo:

«Si bien es cierto que no es misión del trabajador convertirse en censor ni vigilante de la conducta de su empresario, tampoco puede admitirse que aquél tenga que ser instrumento ciego y mudo ante la torcida e incorrecta actuación empresarial que, manifiestamente para sus propios conocimientos en la actividad que para su principal desempeña, ve que el empresario se está conduciendo en forma inadecuada y efectuando mal, a sabiendas, la obra que la ética profesional le obliga a hacer bien.»

La sentencia plantea dos cuestiones diversas: en primer lugar la de la propia delimitación de la buena fe contractual, siendo una de las primeras sentencias que aborda, aunque no de forma central, este nuevo concepto. En segundo lugar, lo que cabría denominar «conflicto de roles», el rol del trabajador y el rol del ciudadano, y qué debe prevalecer en caso de colisión entre una obligación laboral y un derecho cívico. Ambos problemas son de gran importancia, sin embargo, la novedad del primero, y, en cierto modo, el hecho de que la solución del segundo venga estrictamente ligada a la respuesta que se le dé a la cuestión del contenido de la buena fe en el contrato de trabajo, exigirá una atención más específica de esta materia.

El fallo de la sentencia aparece justo, pero estimamos menos correcto el razonamiento que ha conducido al Tribunal a su decisión final. En efecto, en sus considerandos se opera con el concepto de «lealtad», de «fidelidad» a la empresa en que se trabaja. Sigue estimando, pues, la lealtad como un deber fundamental del trabajador para con el empresario, ya que «la deslealtad a que aludía el apartado e) del artículo 77 de la LCT, recogida luego en el apartado d) del artículo 33 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977... hay que entenderla incurso en la transgresión de la buena fe contractual de que habla hoy el apartado d) del número 2 del artículo 54 ET», y es sabido que el despido por deslealtad no era sino la cara adversa de la prescripción del artículo 70.1 LCT: los trabajadores «deberán fidelidad a la empresa en que trabajen».

Esta conexión —deber de fidelidad, deslealtad como causa de despido— era clara en doctrina y jurisprudencia (2). En la interpretación tradicional, el ar-

jurisprudencial: «El sigilo con que deben conservarse los secretos profesionales, si no es que se pretende al descubrirlos cumplir fines más elevados, hace incidir al operario en deslealtad» (pág. 154). Sobre la lectura restringida de esos fines más elevados, puede verse, por ejemplo, la STCT de 27-XI-1977.

(2) GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, pág. 135; SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de trabajo*, Madrid, 1967, pág. 96; ALONSO OLEA: *El despi-*

título 70.1 LCT exponía un principio general: el deber de fidelidad como parte del contenido del contrato de trabajo y, posteriormente, la misma ley desarrollaba algunos puntos, manifestaciones específicas, entre otras posibles, del citado principio: la prohibición de soborno (arts. 70.2 y 71 LCT); la obligación de advertir al empresario en el caso de que se observasen entorpecimientos en máquinas e instrumentos de trabajo (art. 62 LCT); abstenerse de causar daño doloso en materiales de trabajo (art. 63 LCT), o la obligación de guardar secreto (art. 72 LCT) (3). Además, confirmando la impresión doctrinal de lo inútil de la discusión sobre el carácter abierto o cerrado de las causas de despido, la deslealtad, genéricamente entendida (4), aparecía como una causa de despido susceptible de englobar todos los defectos de conducta del trabajador, cualesquiera que estos fuesen —incluso si podían subsumirse en otras causas de despido (5)— lo que resulta más grave en la medida en que, como expresiva-

do, Madrid, 1958, pág. 143; ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, página 221. En jurisprudencia, la misma sentencia comentada y las SSTCT 30-VI-1981, 20-X-1981, 5-XII-1978, 30-V y 19-IX-1979; 24-II y 7-IV-1981; 3-XI-1981, y 2-VI-1981, entre otras.

(3) En este punto coinciden GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, pág. 134; SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación...*, pág. 96; ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, página 221. Sin embargo, añaden a este cuadro —mínimo— el deber de no concurrir con el empresario, SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación...*, pág. 96; MONTROYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, pág. 294, y GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, pág. 134.

(4) Sobre la relativa inutilidad del esfuerzo doctrinal y jurisprudencial para delimitar los tres conceptos contenidos en el antiguo artículo 77, e), de la LCT, «fraude, deslealtad y abuso de confianza», puede verse el estudio de jurisprudencia de GONZÁLEZ ENCABO citado, pero esta relativa inutilidad aún es apreciada por nuestros Tribunales, de cuya postura pueden ser ejemplo la STS de 11-XI-1981: «Los conceptos de deslealtad, fraude y abuso de confianza equivalen a engaño, inexactitud consciente, o a incumplimiento de lo exigido por fidelidad, el honor y la hombría de bien, o suponen infidelidad para burlar o perjudicar a otro que por bondad, descuido, afecto o inexperiencia, dé crédito», añadiendo que, en realidad, se trata de «especificaciones de un género común», con «matizaciones, no siempre claramente definidas... en la mayoría de las ocasiones y en la generalidad de los supuestos, puede cobijarse un mismo hecho bajo cualquiera de los tres conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza»; con menor contundencia, pero llegando a similares resultados, la STCT de 10-VI-1981, alude a la «trimembre causa de despido» contenida en el artículo 33 del RDLRT de 4 de marzo de 1977, haciendo a continuación referencia a sus requisitos, sin distinción por el tipo de conducta, posición en la que coincide la STCT de 30-VI-1981 o la de 26-X-1981.

(5) Así, para la STCT de 10-XII-1981, que parte de la identificación lealtad-buena fe, esta última expresión es «término amplio, que engloba todas las violaciones de los deberes de conducta a que alude el citado artículo 5 ET», siendo así que algunas de éstas hallarían sanción claramente en otros apartados del artículo 54 (sólo como ejemplo, el cumplimiento de las órdenes del empresario —art. 5 c— en el art. 54.2 b).

mente señalaba la jurisprudencia, «en la deslealtad no cabe estimar grados» (6) para medir la intensidad de la infracción contractual. ¿Este planteamiento puede estimarse mantenible a la luz de la nueva regulación contenida en los artículos 5, a), y 20.2 ET, o se trataría de un mero cambio terminológico? En esta última línea parece moverse la STCT comentada. Por ello, debemos dedicarle alguna atención al tema.

La naturaleza de este deber de fidelidad —partimos de la interpretación equiparadora con el deber de lealtad predominante en doctrina y jurisprudencia— es diversa según el autor consultado y no parece hallar paralelo en la teoría general del contrato puesto que, aún identificándola con la buena fe genérica del Derecho Civil (identificación que no siempre tiene lugar), la asimilación no es plena, ya que se admite que, en todo caso, en la relación laboral presenta una intensidad especial. Muestra de ello nos la puede dar una rápida reseña de las posiciones doctrinales.

Algún autor, radicalmente, estimaría que, aunque en ciertas relaciones jurídicas «la confianza tiene escaso cometido, cual ocurre en las de tracto único», la confianza, sin embargo, «se hace trascendente en las relaciones duraderas en el tiempo». Y por ello, la fidelidad aparece como una modalización de la conducta de las partes exigible en otras muchas relaciones jurídicas, pero que adquiere una prevalencia tal en la de trabajo que se convierte en «el sólido pilar en que se asienta» (7), junto a otras «modalidades» de conducta tales como la diligencia, la obediencia o el rendimiento. Así, la fidelidad aparece como algo esencial para el correcto cumplimiento de la prestación debida, no como un mero deber de conducta accesorio, que corre paralelo con la obligación de trabajar (8).

Más matizadas aparecen otras opiniones que estiman que, en la relación de trabajo «junto al cumplimiento de prestaciones, se exigen ciertos deberes de conducta... debidamente delimitados» (9), y que se manifiestan en «el deber de fidelidad para el trabajador... y (para el empresario) tratar al trabajador con la consideración debida a su dignidad humana». Así pues, en la relación de trabajo, la fidelidad es un deber específico del trabajador y un derecho del empresario, que puede entenderse separado de la noción de «lealtad» que, en esta

(6) STCT de 29-IX-1956; en el mismo sentido, SSTCT de 2-VI-1981, 7-VII-1981, 5-XII-1978, entre otras.

(7) GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, pág. 128.

(8) Posición en la que, por cierto, coincide con GALLART FOLCH, para quien «el trabajo debe ser prestado por el obrero con toda diligencia, atendiendo las instrucciones del director, dueño o encargados... guardando estricta fidelidad, manteniendo los secretos relativos a la explotación, no haciendo concurrencia a su patrono ni colaborando con quienes se la hagan» (*Derecho español del Trabajo*, Barcelona, 1936, página 67).

(9) DE LA VILLA: «Los deberes éticos en el contrato de trabajo», en *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 39, marzo-abril 1960, pág. 25.

línea doctrinal, es la traducción al ámbito del Derecho del Trabajo de la noción civil de la buena fe. En todo caso, a la buena fe, según esta segunda óptica, le acompaña un plus específico que hace al deudor de trabajo especialmente obligado a cuidar por el interés de la contraparte. En la misma línea se manifiesta Alonso Olea, que, tras señalar que la fidelidad es una obligación del trabajador «conexa con su deber de trabajar estricto» (10), estima que el deber de fidelidad característico del contrato de trabajo, proplamente «comprende la buena fe genérica, desde luego, y es de la misma naturaleza, pero la exorbita en su extensión y en su intensidad», uniendo en un solo deber, más intenso, lo que la concepción anterior trató de separar (11).

Lo que resulta evidente, cualquiera que sea el autor que se examine, es que el cumplimiento del deber de fidelidad aparece como algo esencial para la satisfacción plena del interés del acreedor. Sin él, el interés del acreedor se encuentra frustrado de forma paralela a la falta de cumplimiento de la obligación principal, de donde que, en su caso, la reacción del ordenamiento sea la misma: permitir la extinción de la relación.

Contra esta generalizada consagración del deber de lealtad como esencial para el correcto cumplimiento de la prestación laboral, no dejaron de levantarse voces que subrayaban que en este deber pervivía una determinada concepción de la empresa (la llamada «concepción comunitaria») y de la misma relación de trabajo, según la cual (12), dado que en la relación de trabajo se compromete directamente la personalidad del trabajador, y dado que no puede admitirse que ésta pueda ser entendida como objeto del tráfico jurídico, «el ordenamiento jurídico, puesto que no debe, no puede considerar el contrato de trabajo como relación patrimonial, sino como relación que crea una comunidad de vida entre señor y servidor». Esta concepción, y más señaladamente su desarrollo interpretativo, conocería posteriormente una autonomía vital de sus consecuencias respecto de su origen; ello explica que algunas de sus derivaciones teóricas se mantengan fuera de los regímenes autoritarios que las vieran nacer, y que se sostengan algunas obligaciones a las que daba lugar, en el contexto de una relación jurídica de cambio, cuya causá —como en general ocurre en todos los contratos de esta naturaleza— expresa contraposición, no colaboración más allá de la genérica cooperación necesaria para la realización del fin

(10) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 133.

(11) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 142. De la separación de la buena fe respecto de la obligación específica de trabajar, da fe, en el pensamiento de este autor, el que la englobe —con la obligación de evitar riñas o pendencias— en lo que genéricamente califica de «obligación de buena conducta» al clasificar las causas de despido, de forma que con ambas se trata de asegurar el buen orden en la empresa (*El despido*, pág. 143).

(12) MARTÍN VALVERDE: *Ideologías jurídicas y contrato de trabajo*, Sevilla, 1978, pág. 82.

perseguido en el contrato (13). Por todo ello, «la versión moderna de la concepción comunitaria conserva el mismo marco conceptual, aunque limitado su alcance: el deber de fidelidad del trabajador», cuya funcionalidad será la creación de deberes accesorios de conducta para el trabajador, dilatando el contenido de la obligación contractual básica de aquél, que sigue siendo la obligación de trabajar (14).

Este tipo de argumentación, en sus términos esenciales, es compartida por la doctrina de otros países (15). Pese a ello, nuestra doctrina seguiría empeñada en encajar el deber de fidelidad en los moldes de un contrato de cambio (16). La jurisprudencia, por su parte, se mostró más proclive a admitir otra de las consecuencias derivadas de la naturaleza comunitaria de la relación de trabajo —su carácter fiduciario— quizá porque examinaba el tema más frecuentemente en el momento de la extinción basada en deslealtad y en la extinción del contrato es, como observa Martín Valverde, donde se pone más de manifiesto la noción fiduciaria de la relación. Desde este punto de vista, la relación de trabajo es una relación basada en la recíproca confianza, «en el conocimiento de la total integridad y adhesión personal de los contratantes, y que puede perderse por circunstancias imponderables» (17). Como en otras relaciones basadas en la recíproca confianza (18), ésta se convierte en un sustrato que le da sentido a la misma, de forma tal que, desaparecida ésta, la relación ha de cesar. En la relación laboral, abundan en la jurisprudencia muestras de que este punto de vista era frecuentemente apreciado: no sería necesario ánimo doloso en la comisión de la falta (19), aunque en este punto las opiniones de nuestros Tri-

(13) OSTI: *Scritti Giuridici*, tomo II, Milán, 1973, pág. 582.

(14) MARTÍN VALVERDE: *Ideologías...*, pág. 83, quien añade que el correlativo deber de protección del empresario «no resultaría ciertamente gravoso para la posición empresarial en el contrato de trabajo... el deber de protección se concibe como una especie de cajón de sastre en el que se agrupan una serie de obligaciones heterogéneas que la ley (y no el intérprete) pone a cargo de quien recibe la prestación de trabajo». Los efectos del uso del deber de fidelidad como creador de obligaciones no escritas, pueden verse en págs. 86 y sigs.

(15) Para un resumen crítico de la posición de la doctrina italiana al respecto, puede verse SANTONI: *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, Nápoles, 1979, págs. 14 y sigs.

(16) Sólo en ALONSO OLEA puede verse alguna excepción (*Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 143), «lo que el deber de fidelidad tiene de específico frente al genérico de la buena fe, no deriva exactamente del contrato de trabajo, sino de la inserción en la empresa, siendo una obligación comunitaria y no contractual», aunque en el contrato halle su fundamento último. Duda de la vinculación a la teoría comunitaria de la empresa, MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, pág. 293.

(17) MARTÍN VALVERDE: *Ideologías...*, pág. 92.

(18) GARRIGUES-URÍA: *Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas*, tomo II, Madrid, 1976, pág. 105, para la relación de los administradores con estas sociedades.

(19) GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, págs. 143 y sigs., recoge esta pe-

bunales no fueran unánimes (20) y, en todo caso, no era necesario el daño efectivo causado a la gran empresa (ya fuera material o moral), o, causado el daño, era irrelevante la cuantía de éste, pues en todos los casos se había producido el mismo resultado: la pérdida de la confianza (21). Estas expresiones eran tanto más originales cuanto que se partía de una noción, la de despido, que se basa, para la doctrina mayoritaria, en la noción de incumplimiento. En esta corriente jurisprudencial, la institución despido viene a cuadrar mejor, sin embargo, con definiciones como las de que Díez Picazo da denuncia: extinción del contrato por voluntad unilateral de una de las partes, que no requiere otra justificación que la pérdida de la confianza, al ser propia de las relaciones en que predomina el *intuitus personae* (22). Con tan amplia concepción de la mecánica de la deslealtad como causa de despido, prácticamente se terminaba con una visión deformante de la propia naturaleza de la institución despido.

El cambio terminológico del ET, influido por las críticas del sector doctrinal que mencionamos, no ha provocado, sin embargo, mutaciones en el panorama doctrinal o jurisprudencial. O bien se sigue afirmando que el deber de buena fe no es otra cosa que el antiguo deber de fidelidad, en lo que supone de buena fe intensificada para la relación de trabajo (23); o, aunque admitiendo la mayor trascendencia de la renovación, se opta por mantener una configuración tradicional de este deber (24). A parecidas conclusiones llegan nuestros Tribunales, y la sentencia comentada da buena prueba de ello (25).

ligrosa doctrina en el TS y en el TCT: «La fidelidad es la observancia de la fe que uno debe a otro o la puntualidad y exactitud en la ejecución de una cosa o tarea (por lo que) es patente que el envío por un productor a una empresa patronal de informes comerciales que no se ajustan a la realidad y carecen de veracidad, aunque ello no sea debido a mala fe, sino a comodidad, indiferencia o falta de obligado interés para adquirir el conocimiento de la verdad que los informadores deben reflejar, hacen caer al informante en el vicio de la infidelidad en la ejecución de la tarea» (extracto de la STCT de 21-IV-1967); esta argumentación aún permanece en algunas decisiones recientes, así, según la STS, Sala 6.ª, 14-XII-1981, «la falta de intención en la comisión de hechos constitutivos de justa causa de despido del artículo 33 d) del RDL de 4-III-1977, no es objeción válida, porque la negligencia manifiesta y grave que en el caso concurre es equiparable a la falta de lealtad para con la empresa».

(20) En la misma STCT comentada, repitiendo los argumentos de la STS de 24-I-1966, uno de los elementos entendidos como básicos para calificar de desleal una conducta cualquiera es la «conciencia, por parte del operario, de que dicha conducta vulnera el deber de fidelidad». En la misma línea, la STCT de 2-VI-1981, o de 10-VI-1981, y, en especial, la STS de 11-XI-1981.

(21) GONZÁLEZ ENCABO: *Dieciséis lecciones...*, págs. 143 y sigs., y SSTCT de 2-VI-1981, 7-VII-1981 —y otras muchas que cita—, 28-X-1981, 3-XI-1981, etc.

(22) DÍEZ PICAZO: *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid, 1979, página 841.

(23) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1981, pág. 220.

(24) MONTOYA MELGAR: *Derecho...*, págs. 293 y 294.

(25) Y SSTCT de 30-VI-1981, 20-X-1981, 10-XII-1981, que expresamente entien-

Pero en el texto del ET existen elementos que inducen a pensar que estas posturas mencionadas ya no tienen fundamento legal para mantenerse. De entrada, ha desaparecido del texto del ET una enunciación del género de la contenida en el artículo 70.1 LCT, la fidelidad en abstracto como deber del trabajador. Los supuestos en que aparece mencionada la buena fe, por otra parte, se insertan en un ámbito que quiere ser más restrictivo. El artículo 5 a) ET, al mencionar como deber básico del trabajador la buena fe la encaja en una concepción patrimonialista, cambial, del contrato de trabajo: el deber que impone no es tanto la buena fe, como deber de conducta aislable por sí mismo, sino «cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo» de una determinada manera: «de conformidad con las reglas de la buena fe y de la diligencia»; es decir, modalizando la conducta principal —la prestación de trabajo— de la misma forma que lo hace el deber de diligencia, que no es frecuente que la doctrina lo entienda separado y autónomo del deber de trabajar.

En la misma línea se inscribe el fundamental artículo 20.2 ET, que restringe la idea de «colaboración» a una modalidad del cumplimiento de la obligación, sin que aparezca, por tanto, más que como el mínimo de colaboración que siempre es preciso para que un contrato cualquiera (también el de trabajo) pueda cumplir su finalidad, sin que su causa deje de reflejar contraposición. Concluyendo las menciones expresas de la buena fe con respecto a la relación individual de trabajo, el artículo 54.2, d), ET se refiere a la «transgresión de la buena fe contractual» como causa de despido. Todo el esfuerzo por abandonar las tesis tradicionales en torno al deber de fidelidad podría haber sido inútil a la vista de esta mención legal, que parece sujetar la sanción a la simple «transgresión» de la buena fe, sin matizaciones en torno a su posible gravedad, muy en la línea de las sentencias de tradición fiduciaria de la relación laboral, si no fuera por el texto del artículo 54.1 ET: En todo caso, el despido ha de basarse en un incumplimiento «grave y culpable» del trabajador, párrafo definitorio que exige una consideración valorativa de la conducta incumplidora en sí misma, sin que la confianza empresarial perdida sea el único factor a tener en cuenta.

Ahora bien, la expresión del ET se reconduce a la noción civil de buena fe, dado que, como primer criterio para interpretar las normas, menciona nuestro Código Civil el «sentido propio» de las palabras empleadas por éstas (art. 3.1 Código Civil), y en el ET no hay indicios de que, al emplear la noción «buena fe, se esté haciendo referencia a nada más intenso cualitativa o cuantitativamente.

En el campo del Derecho Civil el resultado no deja de ser, en cierta forma, desalentador. El concepto de buena fe es polivalente, y se ha llegado a decir de él que es «uno de los más difíciles de aprehender dentro del Derecho Civil y, además, uno de los conceptos jurídicos que ha dado lugar a una más larga y apa-

den la «buena fe» como comprensiva de la antigua «lealtad», en concreto, para el despido.

sionada polémica» (26) en la doctrina, que se ha dividido en dos direcciones fundamentales a la hora de darle contenido: la que concibe la buena fe como un hecho psicológico, un estado de ánimo del sujeto que actúa conforme a ella; y la que la define enjuiciando la conducta desde el exterior de la misma, estimando su adaptación a las reglas de honradez comunes en un determinado momento en la sociedad. Desde ambos puntos de vista, pero sobre todo desde el segundo, la buena fe aparece como un concepto movable, que evoluciona con la propia moral social, evanescente en suma, aunque «su evanescencia... no es más que el corolario necesario e ineludible de la alta y amplia misión de adecuar o ajustar los efectos del contrato a las reglas objetivas de la conducta honorable exigidas por el propio tráfico jurídico» (27).

En una síntesis de ambas posiciones, se han propuesto dos acepciones de la buena fe que recogen lo sustancial de ambas posiciones doctrinales —sin que por ello pierda la buena fe su carácter de noción unitaria— apareciendo en nuestra norma civil básica preceptos que, alternativamente, hacen uso de una u otra. Vamos a detenernos en las descripciones normativistas del concepto de buena fe (28), para lo cual, seguiremos la exposición de Díez Picazo, según quien en el Código Civil aparecen tres usos posibles de la noción buena fe:

(26) DÍEZ PICAZO: *La doctrina de los propios actos*, Barcelona, 1963, pág. 135.

(27) CARLOS LASARTE: «La integración del contrato: la buena fe en la contratación», en *Revista de Derecho Privado*, I, 1980, pág. 78.

(28) Otra clasificación de las varias acepciones de la noción de buena fe en LADARIA CALDENTHEY: *Legitimación y apariencia jurídicas*, Barcelona, 1955, págs. 145 y siguientes; o bien la clasificación de DE LOS MOZOS en *El principio de la buena fe. Sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil español*, Barcelona, 1965, que, señalando previamente el carácter unitario de la buena fe (pág. 39), mantiene que ello no impide el análisis de la misma desde dos vertientes en el puro plano del Derecho Positivo: una vertiente subjetiva, según la cual la buena fe «se refiere a la correcta situación del sujeto dentro de la relación jurídica, no al contenido o a los efectos de la relación misma» (pág. 57), postura subjetiva que, a pesar de constituir un bloque unitario en la interpretación de la buena fe, permite subdistinguir, a su vez, una vertiente consistente en «la creencia o ignorancia de no dañar a un interés ajeno tutelado por el derecho... (caso en que) se trata de una conducta, o más bien de un acto, que de no mediar la buena fe sería antijurídico o irregular» (pág. 58), parte ésta de la buena fe que, aunque no siempre, tiene su campo de aplicación predominante en la teoría de los derechos reales; y otra subdivisión de la buena fe subjetiva, fundada en la apariencia jurídica, en aquellos supuestos en que «la creencia o error no se refiere a la situación propia, sino a aquella persona con la que el sujeto que se beneficia de la buena fe se relaciona» (pág. 59), manifestación ésta más propia del derecho de obligaciones. En la teoría general del negocio jurídico halla su terreno más abonado la noción de buena fe objetiva, cuya función no es otra que la propia integración del contenido del negocio jurídico, situándose, para esta finalidad (artículo 1258 CC) «en el mismo plano que el uso o la ley», su naturaleza objetiva deriva de que «no se halla basada en la voluntad de las partes, sino en la adecuación de esa voluntad al principio que inspira y fundamenta el vínculo negocial» (pág. 45), direc-

En el primero de ellos, la buena fe «es considerada como ignorancia de la lesión que se ocasiona en un interés de otra persona que se halla tutelado por el derecho; hay entonces un acto que es objetivamente antijurídico e irregular y que, sin embargo, la persona ha realizado con la convicción de que su comportamiento era regular y permitido».

En otros preceptos, «buena fe significa confianza en una situación jurídica, que permite en un negocio jurídico de disposición, creer al atributario en la legitimación y poder del disponente. La buena fe se liga aquí con la confianza en la apariencia jurídica».

Otra posible acepción de la buena fe refiere fundamentalmente a la «rectitud y honradez en el trato y supone un criterio o una manera de proceder a la cual las partes deben de atenerse en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas y en la celebración, interpretación y ejecución de los negocios jurídicos» (29).

Correlativamente con estas tres acepciones de la buena fe, es posible detectar tres funciones básicas del concepto, que también aparecen en las normas de nuestro ET:

a) Buena fe como «causa de exoneración o de atenuación de la sanción que el ordenamiento jurídico impone a un acto objetivamente irregular o incorrecto»; por tanto, ausencia de malicia como causa de liberación de responsabilidad. En el ET es el más señalado ejemplo el artículo 54.1, que exige que el incumplimiento susceptible de causar el despido ha de ser «grave», es decir, objetivamente antijurídico, pero también «culpable», y esta expresión, amplia, puede, entre otras cosas, referir al grado de conciencia del propio incumplimiento en que se halla el trabajador.

b) «Como presupuesto o como causa de limitación del ejercicio de un derecho subjetivo o de un poder jurídico», punto éste al que hace directa mención el artículo 7.1 CC (30). Manifestación de esta función puede ser lo dispuesto en el artículo 20.2 ET, al referirse al «ejercicio regular» de las facultades directivas del empresario, lo que, entre otras cosas, implicaría la interdicción de un uso abusivo de este poder. Debe tenerse en cuenta que en este segundo supuesto ya no se refiere tanto a una actitud psicológica del sujeto, cuanto a una determinada actividad realizada por éste, que ha de ser medida con arreglo a los standards de conducta consagrados en una determinada sociedad.

c) La tercera modalidad del uso de la buena fe hace referencia a una muy importante función de la misma: es una «fuente de creación de especiales de-

ción que opera tanto en el proceso interpretativo cuanto como metro del propio cumplimiento.

(29) DÍEZ PICAZO: *La doctrina...*, págs. 135 y sigs.

(30) BATLLÉ: «Comentario al artículo 7 CC», en *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, Tomo I, Madrid, 1978, pág. 118.

beres de conducta» (31). Los artículos 5, *a*), y 20.2 ET probablemente engloban las tres funciones de la buena fe que acabamos de aislar, pero es especialmente importante referirse a ellos en este punto porque, al exigir del trabajador cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo «de conformidad con las reglas de la buena fe», amparan también que la buena fe cumpla la misión de introducir el elemento movedido de las reglas de conducta objetivas como parámetro de la actuación del deudor y, por otra parte, introducir otras obligaciones, además de las expresamente pactadas o previstas en la ley, que han de ser inexcusablemente observadas por las partes, en cuanto que sirven de límite a la autonomía privada. Por esta vía, la buena fe supone, por tanto, no solamente un criterio interpretativo de lo querido por la autonomía privada al contratar (32), sino un método de integración del contrato, que se eleva con el uso o la ley a nivel de «fuente de normas objetivas» (33). Como tal aparece, junto a otras construcciones jurídicas —la interdicción del abuso de derecho (para unos comprendida, para otros no, en la noción de buena fe), la teoría del fraude a la ley, etc.— como un factor de moralización del tráfico jurídico, como «válvulas de escape» que permiten esquivar las aristas del derecho escrito.

Si es esta la interpretación que en Derecho Civil se da a la buena fe —y en ella coincide un buen número de autores— resulta extraño sostener que en el Derecho del Trabajo la buena fe presenta una especial intensidad. La noción civil de buena fe es, de por sí, suficientemente intensa, hasta el punto de que llega a imponer a las partes deberes de conducta adicionales, que variarán según la naturaleza de la relación, pero en todo caso, puede entenderse que suponen en ambas partes una colaboración para la consecución del interés ajeno que, adecuadamente interpretada, podría conservar durante la vigencia del ET las consecuencias a las que la «fidelidad» llevó en la LCT, desequilibrando la relación en favor del sujeto beneficiario del deber de fidelidad. Por ello, ha de tenerse en cuenta una doble observación:

- Que algunas nociones ampliadoras del alcance de la buena fe han sido interesadas en el mismo Derecho Civil, al efecto de subsanar los efectos de la contratación en masa en perjuicio del contratante individual, a fin de equilibrar de nuevo la relación, imponiendo a la compañía redactora de los contratos de adhesión obligaciones cuidadosamente evitadas por ella a la hora de elaborar las cláusulas de estos contratos (34). Aquí, la buena fe ha aparecido como un factor para propiciar

(31) DÍEZ PICAZO: *La doctrina...*, pág. 139; LASARTE: *La integración...*, pág. 78.

(32) Función interpretativa que, a juicio de LASARTE (*La integración...*, pág. 67), ha sido la regla general que ha adoptado nuestra doctrina a la hora de exponer la virtualidad del artículo 1258 CC, con muy pocas excepciones.

(33) COSSÍO: *El dolo en el Derecho Civil*, Madrid, 1955, pág. 244.

(34) CASTRO Y BRAVO: *Las condiciones generales de los contratos y la eficacia de las leyes*, Madrid, 1975, pág. 61.

la igualdad entre las partes en el plano sustancial, superando la visión estrictamente formal de partes contratantes libres e iguales. No hay que separarse de esta finalidad última perseguida para acoger algunas decisiones jurisprudenciales en Derecho Común, al objeto de no introducir en la relación de trabajo otros factores de desigualdad, cuando lo cierto es que en el ordenamiento originario fueron empleadas para lograr exactamente el efecto contrario.

- En segundo lugar, que el artículo 1258 CC subordina la función creadora de obligaciones que desempeña el principio de buena fe a la propia naturaleza de la relación jurídica a la que trata de aplicarse; este dato permite introducir matizaciones en la función de la buena fe como elemento integrador del contrato de trabajo. Con arreglo a ellas, puede excluirse que se ampare en la buena fe ese desvelo absoluto, esa dación de sí mismo al servicio de los intereses del empresario (prescindiendo de que tuviera o no su recíproca) a la que fácilmente podía llegarse por la vía del deber de fidelidad (35). Y las excluye porque la buena fe «modaliza», pero no altera la naturaleza estrictamente de cambio que incumbe al contrato de trabajo, en el que concurren dos centros autónomos de intereses, opuestos y complementarios, sin que *a priori* ninguno de ellos esté particularmente obligado a abandonar la satisfacción del propio interés —entendida esta expresión en sentido amplio, como luego tendremos ocasión de ver—, a fin de que el otro lo satisfaga. Porque ninguno de los dos es prevalente para el Derecho sobre el otro, es por lo que, en ocasiones, la buena fe coartará la actuación del contratante dotado de mayor poder —económico y jurídico—, a fin de asegurar el exacto cumplimiento del mecanismo cambial; se trata, pues, de una visión de efecto radicalmente contrario a la que se derivaba de la noción de fidelidad.

La buena fe, por tanto, desligada de concepciones previas sobre la naturaleza asociativa de la relación de trabajo, asume una función integradora del contrato para ambas partes, sometiendo sus actos a standards de conducta usuales, sin imponer a ninguna de ellas otros deberes adicionales que los derivados genéricamente del principio *alterum non laedere*. La colaboración necesaria para el logro del propio interés y del ajeno excluye conductas encaminadas dolosamente a lesionar, pero no impone el abandono del propio interés como presupuesto previo al velar por el interés ajeno.

Si se aplica esta concepción general a la manifestación concreta del deber de secreto, regulado aún en el artículo 72 LCT ante el silencio del ET, debe señalarse que, pese a la redacción, en términos casi absolutos, de aquel precepto: «El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario», no puede sostenerse el carácter incondi-

(35) MARTÍN VALVERDE: *Ideologías...*, págs. 86 y sigs.

cionado de esta obligación para el trabajador. Como ha puesto de relieve la doctrina italiana, analizando preceptos similares al nuestro, el derecho al secreto que asiste al empresario —excluidos los casos de secreto profesional *stricto sensu*, en que la valoración ha de ser distinta, ante la necesidad de la relación, y de la apertura del propio círculo de reserva ante extraños— es un derecho fundamentalmente dirigido a la protección de éste frente a la concurrencia, incluso la «conurrencia diferencial» que pueda realizar el propio trabajador (36). En esta circunstancia, debe valorarse adecuadamente la razón de la norma y la razón que ha servido de fundamento para la revelación del secreto, efectuándose un balance de los intereses que han entrado en colisión. En caso contrario, se corre el riesgo de hacer una interpretación del deber de secreto —que puede considerarse una manifestación normativa del principio de buena fe— absoluta y rígida, lo que es contrario al propio carácter flexible del principio que lo fundamenta. Desde este punto de vista, la sentencia comentada efectúa una importante matización, que ha de servir para comprender mejor los límites relativos al deber de secreto.

El razonamiento de la STCT que hay que destacar, consiste básicamente en que, aunque la subordinación al empresario impida al trabajador convertirse en «censor de la conducta profesional» de aquél, sin embargo, el trabajador no debe considerarse, por el hecho de serlo, «un instrumento ciego y mudo ante la torcida e incorrecta actuación empresarial que, manifiestamente para sus conocimientos en la actividad que para su principal desempeña, ve que el empresario se está comportando de forma inadecuada y efectuando mal, a sabiendas, la obra que la ética profesional le obliga a hacer bien».

Conviene destacar en primer lugar que el TCT introduce una cierta valoración, a la recíproca, de las reglas de la conducta honrada, mecanismo que no es desconocido para los teóricos civiles de la buena fe (37). Según esta primera proposición, el empresario, al actuar contra la honradez elemental en el tráfico jurídico —en abstracto, aun cuando con su actuación no perjudique la posición del trabajador como prestador de trabajo— excluiría la posibilidad de exigir, respecto de sí mismo, las reglas que no ha observado en su actuación profesional. Esta primera posibilidad interpretativa no es descartable, desde luego, pero, en mi opinión, el contenido de la STCT llega más lejos, hasta conectar con corrientes doctrinales relativamente recientes, que tratan de obtener conclusiones nuevas de un dato antiguo: la implicación de la persona del trabajador en la relación de trabajo.

Que en la relación de trabajo el trabajador compromete su propia persona —de ahí el carácter infungible, personalísimo, de su prestación— ya había sido empleado por los teóricos de la concepción comunitaria de la empresa para fundamentar la relación empresario-trabajador en bases diferentes a las de una

(36) ICHINO: *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milán, 1979, pág. 241.

(37) DE LOS MOZOS: *El principio...*, pág. 133.

relación patrimonial. Sin embargo, superada aquella visión y subrayado el carácter patrimonial de la relación básica, no se elimina el dato fáctico de la inserción del trabajador en una organización ajena, sometándose a los poderes del titular de ésta en cuanto al modo de la prestación. La necesidad de proteger los derechos elementales de esa persona, sometida a un auténtico poder privado, que plantea, como en tantas relaciones jurídicas, el dilema libertad-autoridad fuera del marco de la relación individuo-Estado, ha llevado a diferentes construcciones doctrinales para justificar la intervención del ordenamiento jurídico asumiendo la función protectora, o bien para justificar métodos indirectos de salvaguardia de esos derechos, en el caso de que el ordenamiento no se haya decidido a intervenir expresamente (38). Nuestro legislador se ha sumado a la tendencia protectora tardíamente y de forma parcial (39). Por tanto, fuera de los casos en que la discusión ha sido restringida por el legislador, el problema permanece planteado. Para su solución, se ha llegado a observar incluso, exageradamente, que no es posible permanecer explicando la tutela de la personalidad del trabajador desde el plano meramente contractual por varias razones; en primer lugar, porque el contrato, en razón del peso tradicional de su evolución jurídica, contribuye a acentuar la ilusión de igualdad entre las partes contratantes, y a entender satisfecha la aspiración de igualdad con sólo remediar los más llamativos condicionamientos a esa igualdad, consagrando el principio del favor al contratante más débil y, desde la perspectiva del empresario, limitando los poderes de organización y dirección de que se encuentra dotado. En segundo lugar, porque, incluso si se supera la ilusión óptica anterior, ceñirse a una perspectiva estrictamente contractualista trae como consecuencia el empobrecimiento del esfuerzo protector, que por la propia naturaleza de las cosas, habrá de restringirse al contenido de la prestación a la que se ha comprometido el trabajador como deudor (40).

Por esa doble vía, fundamentalmente, se trata de poner de manifiesto lo incorrecto de combinar dos materias (el derecho de contratos y la defensa de la personalidad del trabajador) que se mueven en planos diferentes, dado que la segunda preexiste y tiene un campo de acción más amplio que la primera, aunque presenten puntos de intersección. No estimamos que sea correcto, sin embargo, el abandono del plano contractual para proceder a esa defensa de la personalidad del trabajador, en primer lugar, porque estas construcciones extremas son más bien construcciones de fundamentación que de desarrollo del conjunto de derechos protegidos, y porque en el contrato se fundamentan

(38) Puede verse una exposición de las diversas aportaciones doctrinales en SANTONI: *La posizione soggettiva del lavoratore dipendente*, págs. 18 y sigs.

(39) Pueden ser ejemplos de esta nueva posición de nuestro legislador, los artículos 18, 20, apartados 3 y 4, y el 17 del ET (sobre la función del artículo 17 ET como instrumento para la defensa del ejercicio de derechos fundamentales, RODRÍGUEZ PIÑERO: *Comentario al art. 17 ET*, Edersa, Madrid, 1983, en prensa).

(40) SANTONI: *La posizione...*, págs. 18 y sigs.

en último extremo los poderes y deberes que pueden entrar en colisión. Sin embargo, incluso sin abandonar el plano estrictamente contractual, hay en nuestro ordenamiento datos suficientes para entender que no es posible acríticamente aceptar la configuración de un poder —en el caso de la sentencia comentada, un derecho— empresarial que somete plenamente a su lógica a las personas sometidas a él. Por el contrario, se observa la tendencia a enriquecer la posición del trabajador, contemplando su condición de ciudadano y teniendo en cuenta «las inalienables condiciones del hombre que, en cuanto tal, está obligado a prestar su trabajo» (41); en suma, contemplando a la persona del trabajador como un todo inescindible que no renuncia —ni tiene por qué hacerlo— por el hecho de prestar un trabajo a derechos y posiciones de ventaja reconocidas a todos los ciudadanos, llenando de tal forma el «agujero negro» (42) en la carta de derechos del ciudadano.

Pues bien, la sentencia comentada, al valorar la conducta del trabajador, puede decirse que ha medido el standard de honradez requerido por la buena fe, desde esta óptica. La faceta del trabajador-ciudadano que denuncia una irregularidad que «puede» (no «tiene», como alega el recurrente y acepta el TCT) ser delictiva, se impone a la del trabajador-prestador de trabajo a quien, quizá, según una rígida interpretación de la buena fe como principio integrador del contrato se le hubiera exigido actuar de otra manera (43). Es posible admitir un conflicto de «lealtades» en el cumplimiento de la prestación laboral, y corresponde al juez admitir previamente la posibilidad de que ese conflicto se plantee y valorar, en cada caso, los intereses en conflicto: el interés (normalmente económico) del empresario —en este caso, a la no divulgación de «datos de reserva obligada»— y otro interés (normalmente en estos casos, no valorable económicamente) del trabajador a la preservación —en este caso— de su integridad moral. La «colaboración y la ayuda a la otra parte», para la consecución «no sólo del fin común, sino también de su particular y exclusivo interés» (44) puede detenerse para la defensa de los derechos fundamentales del trabajador, no implicados necesariamente en el cumplimiento de la prestación. En esta argumentación se halla, quizás, el elemento potencialmente más innovador de la sentencia comentada.

M.^a FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ
(Universidad de Sevilla)

(41) SANTONI: *La posizione...*, pág. 46.

(42) EWING: *Freedom inside the organization*, Nueva York, 1977, pág. 3.

(43) Al respecto, sobre el «modo» de revelación del secreto, como exigencia de la buena fe contractual, ICHINO: *Diritto alla riservatezza...*, pág. 241.

(44) DÍEZ PICAZO: *La doctrina...*, pág. 141.

