

# LA VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN LAS RELACIONES LABORALES

JORDI GARCÍA VIÑA\*

Universidad de Barcelona, España

**RESUMEN:** El artículo aborda desde una perspectiva histórica y jurídica las implicancias de la buena fe en el contrato de trabajo. Desde el derecho romano, la buena fe ha jugado un papel esencial en el fundamento de las relaciones jurídicas y aun de las prejurídicas de intercambio. De hecho, durante épocas arcaicas los efectos de la buena fe eran atribuidos a ciertas formas o ritos, los que luego desprovistos de su externalidad asumieron un sentido moral y objetivo como el actual.

Resuelta la cuestión histórica, el autor comienza a desbrozar el concepto de buena fe en el ámbito del contrato de trabajo, para lo cual aborda las múltiples teorías que al efecto se han elucidado, en la doctrina como en la jurisprudencia; finaliza con las funciones de la buena fe, a saber: principio general del derecho, función programática, interpretadora e integradora, limitadora de derechos subjetivos.

**Palabras clave:** Buena fe, derecho del trabajo, funciones de la buena fe, interpretación de los contratos.

**ABSTRACT:** The article discusses from a historical and legal perspective the implications of good faith in the employment contract. Since Roman law, good faith has played an essential role in the foundation of juridical and even pre-judicial exchange relations. In fact, during archaic times the effects of good faith were attributed to certain forms or rituals which, when stripped of their externality, assumed the current objective moral sense. Resolved the historical question, the author begins to clear the concept of good faith in the field of labor contract, for which addresses the many theories that have been elucidated for this effect, in the doctrine and jurisprudence; he ends with the functions of good faith, which are: general principle of law, programmatic, interpreting and integrating functions, and as a limit to the individual rights.

**Key words:** *faith, labor law, functions of the good faith, contract interpretation*

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 LA BUENA FE EN EL DERECHO ROMANO

La buena fe es uno de aquellos conceptos que presenta unas raíces muy profundas en la historia de la humanidad ya que aparece incluso antes de la juridificación de las relaciones de los ciudadanos de Roma. Todas las civilizaciones de la antigüedad, y especialmente el pueblo romano, concedieron una extraordinaria importancia a la *fides*, que fue considerada como un principio infor-

---

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona, España. El origen de este trabajo está en la intervención del autor en la Mesa Redonda de título "Tutela laboral de los derechos fundamentales de los trabajadores", organizada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de septiembre de 2012).

mador de su vida y de su conciencia social<sup>1</sup>. De hecho, la antigüedad de esta figura se pierde en los albores de los tiempos<sup>2</sup>.

La *fides*, en sus primeras etapas, no tiene una fuerza jurídica, sino sólo un valor social, de manera que su efecto vinculante en estos primeros pasos se debe atribuir al uso de palabras mágicas o religiosas, que originan la aparición del juramento; de esta situación, por su extremada antigüedad, muy pocas cosas se conocen<sup>3</sup>.

Con posterioridad, estas referencias fueron sustituidas por actividades con sentido moral, como por ejemplo, la *datio* de la mano derecha<sup>4</sup>. La función de la mano derecha era exteriorizar el acto expreso y el valor de seguro de dicho acto, con una finalidad clara de garantía. En este sentido, no era una *fides* permanente del sujeto, sino sólo para un momento determinado, idea que se conserva actualmente.

Respecto a la relación entre las partes que se hallaban sujetas a la fidelidad, la *fides* es caracterizada como un "poder", como un "atributo propio de la parte más potente", que crea una situación de "auto-entrega" o de "auto-rendición". De esta manera, el poder de la *fides* estaba en un "acto de abandono" que debía realizar quien se sometía al dominio de otro, que por supuesto, era más fuerte. Ahora bien, este concepto evocaba la calidad o virtud de la parte más fuerte y no su clemencia o benevolencia<sup>5</sup>.

El concepto de *fides* progresó hasta significar el vínculo que crea la promesa entre el promitente y el destinatario, para convertirse en etapas posteriores en la propia relación obligatoria objetivamente considerada. De esta manera, *fides* será el fundamento de la fuerza vinculante del acto obligatorio, que con el tiempo asume una carga jurídica, y pasa a formar parte del derecho en sentido formal.

No obstante, uno de los aspectos más importantes a efectos del desarrollo de la teoría del negocio jurídico por parte de los pandectistas, se refiere a la figura del *creditum* como origen del *contractus*. En la actualidad este origen se encuentra presente, cada vez que se asimila la buena fe con la causa del contrato, o cuando se confunde este concepto con el objeto negocial.

En los escritores arcaicos, al referirse a la unión de los términos *res* y *fides*, el término *creditum* conservaba el significado de lealtad a la palabra dada y si ésta se mantenía, convertía al

<sup>1</sup> SCHULZ. *Principios de derecho romano*. Madrid, España: Civitas, 1990, pp. 243-244. Así no es extraño que Cicerón (in Verrem 2, 3, 6) escribiera que "*fidem sanctissimam in vita qui putat*", "lo más santo que hay en la vida".

<sup>2</sup> Así Dionisio de Halicarnaso (*Antiquitates Romanae* 9, 60, 8) escribe que el Cónsul *Spurio Postumio* habría consagrado un templo en el Quirinal al *Dius Fidius* en el año 466 a. de C o Cicerón (*De Officiis* 3, 29, 104) cita que Catón el Viejo narra que los "mayores" habían construido en el Capitolio un templo a la Fides, aproximadamente fechado en el año 250 a. de C. LOMBARDI, Luigi. *Dalla fides alla bona fides*. Milán, Italia: Giuffrè Editore, 1961, pp. 152 ss. FREZZA. "Fides bona", en: *Studi sulla bona fede*. Milán, Italia: Dott. A. Giuffrè Editore, 1975, pp. 3-4 y FASCIONE. "Cenni bibliografici sulla bona fides", en: *Studi sulla bona fede*. Milán, Italia: Dott. A. Giuffrè Editore, 1975, pp. 53 ss.

<sup>3</sup> Entre las escasas referencias que existen, puede citarse que en un texto de Ovidio (*Metamorphoseon libri* 1, 766 ss) se describe un juramento celebrado alzando las manos; otro ejemplo muy claro puede encontrarse en el extracto de este Senadoconsulto de *Bacchanalibus* (1, 13) de texto "*neue post hac inter sed coniura (se neu) e comuouise neue conpondise neue conpromesise uelet, neue quisquam fidem inter sed dedise uelet*". Sobre este fragmento véase TEIJEIRO SANTA CRUZ. "La narración de Tito Livio y el Senadoconsulto de *Bacchanalibus*", en: *Anuario de Historia del Derecho Español*, nº 23, 1953, p. 397.

<sup>4</sup> IHERING. *El espíritu del derecho romano*. Madrid, España: 1891, pp. 286-287. De la misma manera LOMBARDI ha entendido que la identidad *fides*-mano parece explicar muchas cosas, ya que la mano "*puede ser instrumento tanto de la promesa como del poder*", en: LOMBARDI, Luigi, *op. cit.* (n. 2), p. 150.

<sup>5</sup> LOMBARDI, Luigi, *op. cit.* (n. 2), p. 60. Igualmente, SANTA CRUZ TEIJEIRO. *La fides*. Valencia, España: ICN, 1949, p. 15. En contra, CASTRESANA HERRERO. *Fides, bona fides: un concepto para la creación del derecho*. Madrid, España: Tecnos, 1991, pp. 16-17.

hombre de palabra en persona que disfrutaba de buena reputación<sup>6</sup>. Este sentido al convertirse *creditum* en aquello que se puede ofrecer a los demás en las relaciones del tráfico crediticio<sup>7</sup>. La *fides* aparecerá en las estructuras *fides est alicui (apud aliquem)* o *fidem habeo alicui*. Estas fórmulas, cuyo significado literal es prestar fidelidad a alguien o atribuir crédito a alguien, se acercaron a la expresión *confidere alicui*, transformando su sentido en dar confianza a alguien o tener confianza en alguien<sup>8</sup>.

La teoría del *creditum* se consolidó con la separación de las acciones de buena fe y las acciones personales de derecho estricto, y en especial, la *condictio*<sup>9</sup>. A partir de este momento, *credere* contendrá el *fidem alicuius sequi*, que reafirmará la lealtad a la palabra dada por el deudor y el sometimiento a ella por parte del acreedor. La intervención del pretor supuso el desarrollo de esta figura mediante la concesión de *actiones in factum*<sup>10</sup>. Así, el *certum dare* fue sustituido por el *fidem alicuius sequi* y el *certum petere*, y su *condictio* se transformó en la posibilidad de reclamar a través de las correspondientes acciones *in factum*, cuando se detectaba el incumplimiento de la *fides debitoris*<sup>11</sup>.

Ahora bien, siempre que la expresión *alienam fidem sequi* fue sustituida por *oportere ex fide bona*, no se exteriorizó como *fides*, sino que se usó *fides bona* o *bona fides*, que introdujo una cierta precisión en su significado, y la convirtió en una idea con tres características. En primer lugar, el concepto se convierte en unitario frente a la diversidad de significados de *fides*, por lo que esta nueva expresión asumió "un claro sentido de solidez o seguridad"<sup>12</sup>. Implicaba, no sólo el fundamento de mantener la palabra dada, sino que se había ampliado y requería que las partes tuvieran un comportamiento que "respondiera a la costumbre de la gente honrada, cumpliendo el propio compromiso en relación con los usos comerciales"<sup>13</sup>. En segundo lugar, será jurídica, de manera que la referencia no son ya las normas marcadas por la sociedad, sino las primeras normas jurídicas. En tercer lugar, será procesal ya que se transforma en sede jurisdiccional en los *bonae fidei iudicia*, que no engendraban obligaciones, pero sí responsabilidades<sup>14</sup>.

Este cambio empieza a producirse a partir del siglo III a. C. cuando determinadas relaciones nacidas de convenios no formales en el ámbito del *ius Gentium* que no estaban protegidas por las *legis actiones*, recibieron su primera "sanción social y prejurídica" a través de la *fides*<sup>15</sup>, ya que

<sup>6</sup> Plauto, *Trinummus* 271: "*boni sibi haec expetunt, rem, fidem, honorem, gloriam et gratiam: hoc probis pretiumst*" "los buenos piden para ellos lo siguiente: la política, la lealtad, el honor, la gloria y la gracia: esto es el premio de los honrados".

<sup>7</sup> Cicerón, *in Catilinam Oraciones* 2, 10: "*patrimonia sua profunderunt, fortunas suas obligaverunt; res eos iam pridem, fides nuper deficere coepit*", derrocharon sus patrimonios, hipotecaron sus fortunas; hace tiempo que les falta hacienda y desde hace muy poco les ha empezado a faltar el crédito".

<sup>8</sup> CICERÓN, pro Caecina 3: "*iis sive creditur, creditur hoc ipsum quod nos arguimus, sive fides non habetur*", pues, si se les cree, es precisamente en lo mismo que acusamos o, si no, se les da crédito".

<sup>9</sup> D'ORS. "De nuevo sobre *creditum*", en: *Studia et Documenta Historiae et Iuris*, nº 41, 1975, p. 243.

<sup>10</sup> D'ORS. "*Creditum*", en: *Anuario de Historia del Derecho Español*, nº 33, 1963, p. 351.

<sup>11</sup> CASTRESANA HERRERO, *op. cit.* (n. 5), p. 54.

<sup>12</sup> *Ibid.*, pp. 58-59.

<sup>13</sup> SCHULZ. *Derecho romano clásico*. Barcelona, España: Bosch, 1960, p. 248. De la misma manera, GELLA, Vicente. "Contratación mercantil y buena fe", en: *Temis*, nº 7, 1960, p. 176. RUIZ DE VELASCO matiza este sentido. "La buena fe como principio rector del ordenamiento jurídico español en relación con las prohibiciones del fraude de ley y del abuso de derecho", en: *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, nº 6, 1976, p. 560.

<sup>14</sup> LOMBARDI, Luigi, *op. cit.* (n. 2), p. 179.

<sup>15</sup> PASTORI. *Gli istituti romanistici come storia e vita del Diritto*. Milán, Italia: Cisalpino-Goliardica, 1988, pp. 442-446. FERNÁNDEZ BARREIRO Y JAVIER PARICIO. *Fundamentos de derecho patrimonial romano*. Madrid, España: Ceura, 1991, p. 63 y KUNKEL. *Historia del derecho romano*. Barcelona, España: Ariel, 1989, pp. 98 ss.

fueron recogidas por el pretor en su Edicto, trasladándolas al ámbito de su tutela jurisdiccional. Además, constituyó una medida de comportamiento de las partes en las relaciones contractuales, hasta el punto que la *fides bona* puede ser considerada la *fides del bonus vir*<sup>16</sup>. Exigía a las partes que ejercitaran su derecho respetando todo lo que hubieran pactado honestamente, y reprimía las actuaciones desleales y engañosas que se produjesen en la ejecución del convenio de fidelidad<sup>17</sup>.

Finalmente, el paso último de esta evolución puede hallarse en los denominados contratos de buena fe y en sus correspondientes *iudicia bonae fidei*, que presentan las siguientes tres notas características. En primer lugar, estos contratos obligaban no tan sólo al cumplimiento estricto de lo prometido, sino "a todo aquello que, atendidas las circunstancias del caso concreto, se debía esperar entre gentes que pensaban con probidad y procedían con rectitud"<sup>18</sup>. Por tanto, al ser todos los contratos de buena fe a la vez bilaterales, puede entenderse que ambas ideas son "correlativas"<sup>19</sup>; por lo que puede decirse que estos contratos han de ser considerados como sinalagmáticos<sup>20</sup>. En segundo lugar, se concedía al *iudex* una *plenior interpretatio*<sup>21</sup>, de manera que debía valorar los vínculos negociales intercambiados entre las partes, podía tomar en consideración la celeridad y economía procesales como normas de funcionamiento y debía atender posibles obligaciones complementarias para conseguir una ejecución más completa del *quod actum*<sup>22</sup>. En tercer lugar, aparece la *exceptio doli*, que fue una excepción de carácter general que tendió a evitar que se produjeran consecuencias contrarias a la *bona fides*<sup>23</sup>.

## 1.2 LA BUENA FE EN LA EDAD MEDIA

En cuanto a la evolución durante los períodos posteriores, especialmente referida a la Edad Media, empieza con un concepto totalmente conectado con el Derecho Romano, que con el transcurso del tiempo va a tener varias vertientes.

En primer lugar, debe remarcar la influencia en el nacimiento de la categoría general del contrato en el derecho común, ya que supuso una renovación del concepto de causa<sup>24</sup>. Sobre este concepto los juristas bizantinos construyeron la categoría de los contratos innominados. En la Alta Edad Media la penetración del consensualismo fue común en las tradiciones germánica y romana, de manera que cuando la espiritualidad triunfó en la Baja Edad Media, la nueva categoría general surgida, el contrato, se fundamentaba inexorablemente en la buena fe. El origen de la concepción de la buena fe como elemento configurador del negocio, puede encontrarse en el espíritu generalizador de los glosadores, que posteriormente fue desarrollado por medio de la doctrina de la *causa legis*<sup>25</sup>. De esta manera, la teoría de la causa y la concepción de la categoría general del contrato se desarrollaron

<sup>16</sup> CREMADES UGARTE. *El officium en el derecho privado romano. Notas para su estudio*. León, España: Universidad de León, 1988, pp. 121, 122.

<sup>17</sup> CASTRESANA, *op. cit.* (n. 5), p. 68. y FERNÁNDEZ BARREIRO Y JAVIER PARICIO, *op. cit.*, (n. 15), p. 313.

<sup>18</sup> SANTA CRUZ TEJJEIRO, *La...* (n. 5), pp. 21 y ss.

<sup>19</sup> D'ORS, "Credium et contractus", en: *Anuario de Historia del Derecho Español*, nº 26, 1956, p. 205.

<sup>20</sup> Según DIEGUEZ CUERVO, de esta afirmación es fácilmente deducible que el ámbito fundamental de actuación del principio general de la buena fe son las relaciones recíprocas y, entre ellas, el contrato de trabajo. *La fidelidad del trabajador en LCT*. Pamplona, España: Ediciones Universidad de Navarra, SA, 1969, p. 15.

<sup>21</sup> FREZZA, *op. cit.*, (n. 2), p. 38.

<sup>22</sup> CARCATERA. "Ancora sulla fides e sui bonae fidei iudicia", en: *Studia et Documenta Historiae et Iuris*, nº 33, 1967, p. 94.

<sup>23</sup> VON THUR. "La buena fe en el derecho romano y en el derecho actual", en: *Revista de Derecho Privado*, nº 146, 1925, p. 340.

<sup>24</sup> CALASSO. *Il negozio giuridico*. Milán, Italia, 1954, pp. 261 ss.

<sup>25</sup> DE LOS MOZOS. *El principio de la buena fe*. Barcelona, España: Bosch, 1965, p. 101.

de manera paralela partiendo de la solución que dieron estos juristas al problema de los *pacta* y de la *stipulatio*<sup>26</sup>. En el derecho post-clásico esta cláusula se generalizó y cualquier promesa redactada por escrito, siempre que no lo prohibiese el ordenamiento jurídico, fue considerada como una *stipulatio*.

En segundo lugar, también puede remarcarse la gran influencia que tuvo el Derecho Canónico, principalmente por la configuración de la llamada buena fe cristiana<sup>27</sup>. Entre las primeras definiciones de este concepto religioso, la buena fe cristiana se configurará como unilateral<sup>28</sup>. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, la unilateralidad desaparece y se observa la relación con el concepto de cumplimiento de la palabra dada. A partir de este momento, se produce la división conceptual entre la fe, como virtud teologal, y el concepto jurídico, que se incluirá en el derecho canónico y que proclamará la obligatoriedad y el nacimiento de acciones de los nudos pactos, así como su máxima *non servanti fidem, non est fidem servanda* sobre resolución por incumplimiento.

En el ámbito laboral, no será hasta Las Partidas (Partida II, Título XX, Ley V) que se distinguirá jurídicamente entre *labor* y *obra*. Además, se regulaban dos tipos de contratos de trabajo: los "trabajos ejecutados por menestrales independientes" que sólo estaban obligados a entregar su obra y los "trabajos de índole doméstica y agraria", en los que el trabajador se hallaba en una "continua dependencia" respecto a quien contrataba<sup>29</sup>. En ambos supuestos pesaban decisivamente los elementos personales en la ejecución del contrato, quedando absorbidos los elementos patrimoniales. Además, la *fides* se convirtió en el elemento fundamental de esta época, a partir, sobre todo de la presencia de la figura del vasallaje<sup>30</sup>.

Entre los textos históricos son variadas las referencias que se realizan al concepto de fidelidad o de lealtad. La gran mayoría se limitaban a establecer un deber general y a concretar cada una de las especialidades que ha de presentar esta obligación según la actividad que se desarrollara. Concretamente, entre los deberes que ha de guardar el vasallo respecto a su señor, se determinaba que está obligado a "servirle bien y lealmente por el beneficio que de él recibe"<sup>31</sup>.

De la misma manera, la buena fe, que tenía una total influencia sobre los usos comerciales, generalizó la obligatoriedad de los pactos a través de estos usos. La fuerza de esta figura puede encontrarse en el *Llibre del Consolat de Mar*, redactado en el siglo XIII, en el que se pueden encontrar varias referencias. Así, se recoge la posibilidad de formalizar el contrato por medio de un simple apretón de manos, cuando se dice que con "las diestras dadas" basta como si estuviera escrito en el protocolo<sup>32</sup> o

<sup>26</sup> DE LOS MOZOS. "La causa del negocio jurídico", en: *Revista de Derecho Notarial*, nº 33-34, 1961, p. 358. De la misma opinión, pero refiriéndose a la obligación natural, FERNÁNDEZ BARREIRO Y JAVIER PARICIO, *op. cit.*, (n. 15), p. 310.

<sup>27</sup> Así GORPHE entendió que "la noción jurídica de la bona fides, con el cristianismo, se impregna de ideas morales y religiosas, desconocidas en la antigüedad". *Le principe de la bonne foi*. Pacís, Francia: Dalloz, 1928, p. 11.

<sup>28</sup> Según San Clemente, *Enarraciones in Psalmos* (9,1), no será un acto de inteligencia ni lógico, sino que se fundamentará en el respeto al pacto y promesa a Dios. De la misma manera san Agustín recoge esta característica, pero la hace depender de la existencia de una *debitio* a Dios.

<sup>29</sup> GIBERT. "El contrato de servicios en el derecho medieval español", en: *Revista de Política Social*, nº 101, 1974, pp. 30-31. De la misma manera, GARCÍA FERNÁNDEZ. *La formación del Derecho del Trabajo*. Palma de Mallorca, España: Universidad de Palma de Mallorca, 1984, p. 84.

<sup>30</sup> PÉREZ BOTIJA entendió que "constituía un vínculo de fidelidad y dependencia, un vínculo social, jurídico y político, sin cuyo conocimiento no es posible comprender bien la organización de la sociedad medieval y distaba mucho de ser una subordinación absoluta que anulase la libertad del vasallo equiparándole al siervo", "Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo", en: *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, nº 1, 1942, pp. 27, 28.

<sup>31</sup> Partida IV, Título XXV, Ley VI.

<sup>32</sup> Capítulo 125.

al tratar del contraamaestre, se refiere que "debiendo también obrar con lealtad, así con los mercaderes, como con el patrón, marineros, pasajeros, y con todos generalmente"<sup>33</sup>.

En esta época surge también el contrato de servicio fiel cuyo origen más lejano puede encontrarse en la *Gefolgschaft* germánica y en el vasallaje de la época de los reyes francos, equiparando el contenido de la moderna fidelidad en el servicio al de la *Formula Turonensis*, al *Sacramentum fidelium* del año 858 y a la *Instructa* de Carlomagno de 802, que se resumía en que los vasallos obrarían siempre de acuerdo con los intereses del señor cuidando de éstos y sin hacer nada que pudiera dañarles<sup>34</sup>.

### 1.3 LA BUENA FE EN LA ACTUALIDAD

La buena fe, en su significado actual, puede hallarse en diversos Códigos civiles o mercantiles en la Europa del siglo XIX. En España, la primera formulación general del principio de la buena fe en el contrato de trabajo surge en el Código de Trabajo de 1926, cuando el art. 21.2 estima como justa causa a favor del patrono para poder dar por terminado el contrato antes del plazo del vencimiento, "la falta de confianza debida en las gestiones o en la clase de trabajo a que se dedique el obreiro". Sin embargo, no será hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 cuando se regula la fidelidad como obligación concreta del trabajador, además de la prohibición de aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que constituyera soborno (82.2), la prohibición de recibir gratificación alguna sin consentimiento del patrono (83), la obligación de mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de los patronos (84), la obligación de los trabajadores de no hacer concurrencia ni de colaborar con quienes se la hagan o la prohibición de concurrencia para después de terminado el contrato de trabajo (86). Finalmente, se regula en el art. 89 como causa de la terminación del contrato de trabajo por despido justificado del trabajador por el patrono, "el fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas", así como "el hacer alguna negociación de comercio o de industria por cuenta propia sin conocimiento expreso y licencia del patrono".

Además, la buena fe está presente en todo el Ordenamiento Jurídico, no sólo en nuestro país, sino también en la mayoría de los países de nuestro entorno cultural. Incluso alguna constitución la ha incluido dentro de su regulación, como sucede en el art. 83 de Carta Política de Colombia al regular que "las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas".

Así, en Derecho Civil, aparece su función en cuanto elemento integrador de los contratos, así como su importante presencia en la posesión<sup>35</sup>. En Derecho Mercantil, el art. 57 del Código de Comercio regula, quizás, una de las formulaciones más completas de este concepto; sin olvidar su presencia en sectores tales como los seguros o las condiciones generales de contratación. En Derecho Administrativo surgen los principios de buena fe y de confianza legítima. En Derecho Canónico aparecen referencias a la buena fe en el Código Canónico. El Derecho Penal regula respuestas jurídicas a situaciones que se derivan de transgresiones de esta buena fe. En el Derecho Procesal, la Ley Orgánica del Poder judicial exige que en todo tipo de procedimientos se respeten

<sup>33</sup> Capítulo 61. A partir de este fragmento, MENÉNDEZ PIDAL expresaba la lealtad con terceros, "La lealtad en el contrato de trabajo", en: *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo I, 1961, p. 654.

<sup>34</sup> PÉREZ BOTIJA, "Las nuevas... (n. 30), p. 27. RODRÍGUEZ-PINERO y BRAVO-FERRER entendían que la relación de fidelidad derivaba del derecho franco a partir de la expresión de Fulbert de Chartres, el *incolume, tutum, honestum, utile, facile, possibile*, "Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)", en: *Separata de Anales de la Universidad Hispalense*, vol. XXVII, 1967, p. 10.

<sup>35</sup> GUZMÁN BRITO. "La buena fe en el Código Civil de Chile", en: *Revista Chilena de Derecho*, nº 29, 1, pp. 11 ss.

las reglas de la buena fe<sup>36</sup>. Finalmente, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, además de su presencia en el contrato de trabajo, fundamentada por toda una serie de factores y regulada, principalmente en tres preceptos del Estatuto de los Trabajadores, también se contempla respecto a materias tales como la negociación de los convenios colectivos<sup>37</sup> o períodos de consulta<sup>38</sup> o el reintegro de prestaciones indebidas<sup>39</sup>.

Especial mención cabe hacer en la actualidad a la función de la buena fe como limitadora de los derechos fundamentales<sup>40</sup>, ya que obliga a evitar excesos o extralimitaciones innecesarios en el ejercicio de los derechos fundamentales<sup>41</sup>. Entre los supuestos en los que ejerce esta función, por supuesto, respecto a la conducta del trabajador, cabe citar la actuación en su propio derecho, las denuncias, la reclamación de los derechos por medio de un procedimiento judicial o las acciones colectivas. Sin embargo, donde mayor relevancia alcanza esta tarea es en el ámbito de la conjunción que forman la libertad de expresión y la libertad de información<sup>42</sup>. En estos casos, el Tribunal Constitucional ha construido una teoría que presenta una orientación dirigida a restringir claramente esta función limitadora, excepto en los supuestos que considera más claros. Aun así es difícil hablar de una línea concreta y definida de actuación<sup>43</sup>.

## 2. A LA BÚSQUEDA DE UN CONCEPTO DE BUENA FE EN LA RELACIÓN LABORAL

La buena fe, como el resto de concepto abstractos, es una de las ideas jurídicas más difíciles de definir dentro del ámbito del Derecho, en cualquiera de sus expresiones, y además ha dado lugar una larga y apasionada polémica, situación que aún perdura, ya que "ha traído y sigue trayendo por la calle de la amargura a multitud de juristas"<sup>44</sup>, por ser un concepto que "se intuye más que se define"<sup>45</sup>. Esta gran complejidad se debe principalmente a que no es precisamente un elemento jurídico moderno, sino, como puede observarse en los antecedentes anteriores incluso al Derecho

<sup>36</sup> STS 17 de septiembre de 2001 (RJ 2001, 10020).

<sup>37</sup> STS 20 de junio de 2012 (RJ 2012, 6844).

<sup>38</sup> STS 12 de noviembre de 2012 (RJ 2013, 348).

<sup>39</sup> STS 11 de junio de 2001 (RJ 2002, 307), STS 23 de diciembre de 2002 (RJ 2002, 9522), STS 18 de noviembre de 2003 (RJ 2003, 8963) y STS 10 de diciembre de 2003 (RJ 2004, 3343).

<sup>40</sup> Sobre este tema véase, STC 120/1983, de 15 de diciembre, STC 214/1991, de 11 de noviembre y STC 126/2003, de 30 de junio.

<sup>41</sup> MARTÍN VALVERDE. "Contratos de trabajo y derechos fundamentales", en: *Revista de Derecho Social*, nº 6, 1998, p. 20. MORENO GARCÍA. "Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", en: *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 38, 1993. SEGALÉS. "Nuevamente sobre la buena fe como límite al ejercicio de los derechos fundamentales dentro de la relación obligatoria laboral", en: *Revista de Derecho Social*, nº 17, 2002. QUINTANILLA NAVARRO. "El ejercicio de buena fe de los derechos fundamentales en el seno de contrato de trabajo: comentario a la STSJ Madrid de 25 de abril de 2006", en: *Aranzadi Social*, nº 3, 2006, pp. 10 y ss.

<sup>42</sup> STS 20 de abril de 2005 (RJ 2005, 3332).

<sup>43</sup> En contra del papel de la buena fe como modulador del ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, TERRADILLOS ORMAETEXEA, E. *Principio de proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo*. Valencia, España: Tirant lo Blanch, 2004, p. 99. BRAGE CAMAZANO, J. *Los límites a los derechos fundamentales*. Madrid, España: Dykinson, 2004, p. 297. UGARTE CATALDO. "Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español", en: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, nº 36, 2011, pp. 141 ss.

<sup>44</sup> MOLLEDA FERNÁNDEZ-LLAMAZARES. "La presunción de buena fe", en: *Revista de Derecho Privado*, mayo, 1962, p. 368.

<sup>45</sup> GONZÁLEZ RODRÍGUEZ. "Bocetos jurídicos I. La buena fe y la seguridad jurídica", en: *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, nº 3, 1959, p. 327.

Romano, uno de los elementos más antiguos que se conocen. Además, también incrementa esta gran flexibilidad el continuo intercambio que presenta entre la ética y el Derecho. Sin embargo, a pesar de la aparente confusión que podría deducirse de estas afirmaciones, ha sido una de las ideas más frecuentemente utilizadas por el legislador al tratar de las más variadas instituciones jurídicas<sup>46</sup>.

Es difícil determinar si existe un único concepto o si la buena fe permite englobar diversos significados. Han sido diversos los autores que han entendido que no existe un concepto único de buena fe, tanto en el ámbito del derecho civil<sup>47</sup>, como en el derecho laboral<sup>48</sup>, ya que es un concepto de "incómoda precisión", que es "más fácil de sentir que de definir"<sup>49</sup> y que no puede ser examinado "fuera del contexto histórico y normativo"<sup>50</sup>. Esta excesiva generalidad, ha generado una crítica, ya que "induce a pensar que el principio de la buena fe no significa nada en sí mismo"<sup>51</sup>.

De la misma manera, determinados autores han entendido que reducir a un único concepto la buena fe puede tener consecuencias perturbadoras, ya que cualquier intento de reconducir a unidad este concepto, aunque "bien intencionado", está "condenado de antemano a la cruz de todo principio general"<sup>52</sup>, esto es, a permanecer en un estadio de abstracción y vaguedad, que, aunque pueda ser criticable esta situación ya que no servirá para la comprensión de su funcionamiento en las distintas instituciones, también es cierto que esta indeterminación es "inmanente" a todo principio general, y que precisamente su mantenimiento "constituye una estrategia del ordenamiento jurídico para facilitar constantes adaptaciones a la realidad"<sup>53</sup>. Por esta razón, la buena fe ha de ser definida como un concepto de contenido indeterminado<sup>54</sup>. Esta valoración, por supuesto, es tanto aplicable a la buena fe en su sentido más general, como en cuanto a su implicación en el contrato de trabajo y supone la presencia de las siguientes dos consecuencias.

En primer lugar, significa la imposibilidad en cuanto a su regulación concreta, ya que "envuelve un sentido tan amplio que resulta difícil ofrecer una noción del mismo"<sup>55</sup>; además, las

<sup>46</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN. *La doctrina de los propios actos*. Barcelona, España: Bosch, 1963, pp. 134,135.

<sup>47</sup> DE LOS MOZOS. *El principio...*(n. 25), p. 21.

<sup>48</sup> RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ. "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido", en: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*. Madrid, España: MTSS, 1990, p. 558.

<sup>49</sup> MARTÍNEZ CALCERRADA. "La buena fe y el abuso del derecho. Su respectiva caracterización como límites en el ejercicio de los derechos", en: *Revista de Derecho Privado*, mayo, 1979, p. 435.

<sup>50</sup> RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER. "Límites a la competencia y contrato de trabajo", en: *Revista de Política Social*, nº 116, 1977, p. 6.

<sup>51</sup> SAINZ MORENO. "La buena fe en las relaciones de la Administración con los administrados", en: *Revista de Administración Pública*, nº 89, 1979, p. 294.

<sup>52</sup> MIQUEL GONZÁLEZ. "La buena fe y su concreción en el ámbito del derecho civil", en: *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, nº 29, 1988, p. 10.

<sup>53</sup> MIQUEL GONZÁLEZ. *Comentarios al Código civil*. Tomo I. Madrid España: Ministerio de Justicia, 1991, p. 38.

<sup>54</sup> Entre los múltiples autores que se han expresado de esta manera véase PÉREZ BOTIJA. *El contrato de trabajo*. Madrid, España, 1954, p. 200. MENÉNDEZ PIDAL. "La lealtad..." (n. 33), p. 659. RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER. "Límites..." (n. 50), p. 6. VIVES MARTÍNEZ. "A propósito del contrato de «leasing» y las cláusulas abusivas", en: *Actualidad Civil*. Tomo III, 1993, p. 793 y MORENO GARCÍA, *op. cit.* (n. 41), p. 263. En cuanto a otros países, cabe destacar, en Italia, CANNATA. "Le obbligazioni in generale", en: *Trattato di Diritto Privato*. Vol. 9. Turín: UTET, 1984, p. 44 y en Gran Bretaña, véase ATIYAH. *An introduction to the Law of contract*. Oxford, Inglaterra: Clarendon Press, 1995, p. 113.

<sup>55</sup> ALONSO GARCÍA. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Barcelona, España: Bosch, 1960, p. 375. HERRERO NIETO. *La simulación y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*. Barcelona, España: Bosch, 1958, p. 241.



normas tampoco permiten determinar un concepto legal de la misma<sup>56</sup>. Esta situación pervive en la actualidad, ya que la lectura de los preceptos que contienen alguna referencia a la buena fe en el Estatuto de los Trabajadores ni definen este concepto, ni permiten deducir de sus palabras una definición. Además, como concepto indeterminado, exige la individualización caso por caso<sup>57</sup>, de manera que no son posibles formulaciones generales.

En segundo lugar, se trata de un concepto que se encuentra en continua irradiación jurídica o "ampliación"<sup>58</sup>, al margen de las normas que contienen esta figura jurídica. Quizás en el Estatuto de los Trabajadores no pueda deducirse tan claramente, ya que el concepto de buena fe fue regulado en 1980, y por tanto es relativamente moderno, pero sí en el Código Civil donde hay una diferencia de cien años entre la regulación del art. 1258 y la del art. 7; se trata del mismo concepto, pero su significado había variado sustancialmente, como entiende el Tribunal Constitucional al afirmar que presenta un "carácter evolutivo y dinámico que es propio de los sistemas normativos modernos"<sup>59</sup>.

Por esta razón, necesita de una previa valoración y fijación valorativa antes de ser aplicada y exigida como modelo de conducta con eficacia jurídica. Es esta la función que han asumido los tribunales, ya que al legislador, según el Tribunal Constitucional, no le ha quedado más remedio que reconocer un extenso margen de apreciación judicial para concretarlos y aplicarlos a cada caso<sup>60</sup>.

Esta extensión implica unas claras ventajas. El hecho de que se trate de una cláusula general permite evitar que la protección que otorga el Ordenamiento Jurídico a la parte más débil quede obsoleta debido al continuo desarrollo de las nuevas prácticas empresariales<sup>61</sup>. De la misma manera, le permite variar de contenido, según exija la evolución y el cambio de las concepciones vigentes en la sociedad, por lo que puede estar actualizada en todo momento<sup>62</sup>. Asimismo, permite una reelaboración crítica que posibilita la introducción de un criterio de flexibilidad y apertura del sistema jurídico hacia su propio ambiente social<sup>63</sup>.

Sin embargo, también ha generado suspicacias. GONZÁLEZ ORTEGA entendió que la buena fe es un módulo necesitado de concreción, por lo que no puede ser considerado como una regla que pueda ser aplicada directamente, sino que en cada momento se exige un juicio valorativo. Este juicio no puede ser subjetivo, es decir, según la conciencia del juez, sino que se ha de fundamentar en unos criterios objetivos, que a la vez deberán tener en cuenta criterios vigentes

<sup>56</sup> PÉREZ BOTIJA. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos, 1960, p. 182.

<sup>57</sup> Sobre este tema, de muy honda preocupación en la jurisprudencia, véase Auto TC 249/1995, de 22 de septiembre, STS (CA) 11 de julio de 1986 (RJ 1986, 5063).

<sup>58</sup> Sobre este tema véase GARCÍA MURCIA. "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual (I)", en: *Actualidad Laboral*. Tomo II. 1990, p. 281 y BAYLOS GRAU. "El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto", en: *Revista de Política Social*, nº 115, 1977, p. 352. En cuanto al resto de países, también cabe citar, entre los autores clásicos, en Francia, CAMERLYNCK Y LYON-CAEN. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Biblioteca Jurídica Aguilar, 1974, p. 157. Mientras que en Alemania, KASKEL Y DERSCH. *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Roque Depalma Editor, 1961, p. 337 y HUECK Y NIPPERDEY. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1963, p. 156.

<sup>59</sup> STC 43/2000, de 14 de marzo.

<sup>60</sup> STC 6/1988, de 21 de enero.

<sup>61</sup> BERCOVITZ. "Significado de la Ley y requisitos generales de la acción de competencia desleal", en: *La regulación contra la competencia desleal en la Ley de 10 de enero de 1991*. Madrid, España: BOE-Cámara de Comercio e Industria de Madrid, 1992, p. 26.

<sup>62</sup> OTAMENDI RODRÍGUEZ-BETHENCOURT. *La Ley 3/91 de competencia desleal*. Pamplona, España: Aranzadi, 1992, p. 135.

<sup>63</sup> MOLINA NAVARRETE. "Hacia una revisión constitucional de la función de la «buena fe contractual» en las relaciones jurídico-laborales", en: *Relaciones Laborales*. Tomo I. 1992, p. 351. Así lo entendió PÉREZ LEÑERO al afirmar que es "innecesario y aún nocivo, concretar este deber de fidelidad en cometidos prácticos positivos o negativos, ya que es más bien espíritu y tendencia". *Instituciones del Derecho Español de Trabajo*. Madrid, España: Espasa-Calpe, SA, 1949, p. 100.

en cada momento de la justicia<sup>64</sup>. Asimismo, TUDELA CAMBRONERO declaró que no puede ser un principio de ilimitada aplicación, encontrando, cuando menos, dos límites claros en su juego. Uno de carácter histórico-social, en virtud del cual la buena fe, como criterio hermenéutico, no puede considerarse al margen del contexto, en su sentido más amplio, en el que se aplica. Otro, que puede considerarse funcional, y que conectaría con la propia finalidad del principio, que no puede ser otro que el restablecimiento de posibles desequilibrios en el cumplimiento de las obligaciones o en el ejercicio de los derechos<sup>65</sup>.

En realidad, pretender delimitar el contenido de la buena fe puede ser como ponerle puertas al mar y la elasticidad del concepto permite incluirlo entre aquellas nociones que todo el mundo conoce, pero nadie se atreve a definir con precisión. De manera que, mientras en sentido popular suscita una idea asequible a cualquiera, en el orden jurídico reina una cierta confusión sobre el concepto. Así, es muy claro que aparece una división entre la buena fe como existencia ideal, como principio general del derecho, y una existencia conceptual concreta, en cuanto concepto jurídico incorporado a normas escritas<sup>66</sup>.

Quizás por esto, sólo se puede determinar su contenido y su forma si se analiza la diversidad de aplicaciones que presenta en el campo del Derecho<sup>67</sup>. Es evidente que aunque no existe una norma general sobre la buena fe, sí que aparecen muchos casos en los cuales se pueden encontrar supuestos que pueden ser considerados como equivalentes a los deberes de buena fe, que son calificados como deberes accesorios de conducta<sup>68</sup>. Sin embargo, este planteamiento presenta un problema derivado de que una enumeración exhaustiva de los deberes del trabajador no es posible teniendo en cuenta "la variedad en la vida diaria de la empresa"<sup>69</sup>.

Además, al ser una figura jurídica que crece continuamente, esta situación se traspasa también a los supuestos concretos que se derivan de ella y se convierte en una operación de muy difícil realización listar todas las conductas que pueden llevar a cabo las dos partes de la relación jurídico-laboral y que pueden ser incluidas dentro de este concepto. Es evidente, que no sólo sería imposible, sino que, además, también de escasa utilidad, ya que continuamente es una relación que se va ampliando. De esta manera lo entendió el Tribunal Supremo al afirmar que su significado o alcance, "más se atisba o intuye que se define o concreta, pero, en términos generales que no pueden restringir el basto campo de sus posibles manifestaciones y más en su estimación negativa que positiva"<sup>70</sup>.

En el Derecho del Trabajo también surge la dualidad de conceptos de la buena fe. Así, ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de declarar que la buena fe y la confianza responden a un principio fundamental que informa todo el derecho de obligaciones y en mayor medida

<sup>64</sup> GONZÁLEZ ORTEGA. "La fidelidad a la empresa como obligación del trabajador: sentido y alcance en el marco de la relación laboral", en: *Revista de Política Social*, nº 118, 1978, p. 248.

<sup>65</sup> TUDELA CAMBRONERO. "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores", en: *Relaciones Laborales*. Tomo II. 1985, p. 515.

<sup>66</sup> STS © 23 de noviembre de 1962 (RJ 1962, 5005), STS (CA) 18 de junio de 1979 (RJ 1979, 2943) y STS 22 de marzo de 1984 (RJ 1984, 1598).

<sup>67</sup> Según ALONSO GARCÍA, "alcanza una bien precisa significación a través, sobre todo, de sus múltiples manifestaciones concretas", *op. cit.* (n. 55), p. 376.

<sup>68</sup> ATIYAH, *op. cit.* (n. 54), pp. 212-213.

<sup>69</sup> KASKEL Y DERSCH, *op. cit.* (n. 58), p. 238.

<sup>70</sup> STS (Sala Civil) 29 de enero de 1965 (Ar. 263). En un sentido parecido, POLO. *Protección del contratante débil y condiciones generales de los contratos*. Madrid, España: Civitas, 1990, p. 105.

todavía la relación laboral<sup>71</sup>. Este principio presenta unos fundamentos, más que en la propia legislación, en conceptos extrajurídicos, por lo que el Tribunal Supremo la caracteriza como “cumplimiento de los preceptos morales de la fidelidad, de los postulados del honor y de la honrría de bien, y del deber de la persona a la puntualidad y exactitud”<sup>72</sup> o “exigencia del obrar conforme con las reglas naturales y comunes recibidas de honestidad y la rectitud, conforme a criterios morales y sociales imperantes”<sup>73</sup>.

Además de este concepto general, también se pueden encontrar un significado más específico. Si bien, en su momento PEREZ BOTIJA entendió, respecto a la fidelidad, que presentaba tres sentidos: estático, respecto al patrimonio; dinámico, en cuanto se refiere a la diligencia en las labores que se llevan a cabo en la empresa; y jurídico, que era el cumplimiento leal de las obligaciones que se deriven del contrato de trabajo<sup>74</sup>, la mayoría de la doctrina califica la buena fe como norma de comportamiento<sup>75</sup>; ya que, si algún elemento específico concurre en la presencia de la buena fe en el contrato de trabajo, éste es, precisamente, la actuación de este principio como una regla de conducta para las dos partes de la relación laboral.

En todo caso, está determinada forma de comportarse, tanto del trabajador como del empresario, se realiza siguiendo unas determinadas indicaciones. A diferencia de los criterios tradicionalmente utilizados por la jurisprudencia civil, los tribunales sociales han preferido utilizar sus propios parámetros, entre los que cabe destacar, de manera especial, las dos expresiones siguientes: “cumplir los deberes que le impone el servicio con celo y probidad”<sup>76</sup> o bien, si se exige el comportamiento en concordancia con la *bona fides* del *honeste vivere* del derecho clásico<sup>77</sup>.

La buena fe que se exige en el contrato de trabajo se caracteriza por la disposición personal de las partes en orden a la realización del contenido propio de las prestaciones, voluntariamente asumidas, por la posibilidad en su ejecución y por la efectiva voluntad de correspondencia a la confianza. Es precisamente este concepto, la confianza, en su sentido extrajurídico, la que se ha reclamado que esté presente en el comportamiento que han de dispersarse mutuamente quienes conviven durante la jornada laboral<sup>78</sup>; comportamiento que ha sido concretado, por ejemplo, en la expresión “sinceridad en sus respectivas actividades”<sup>79</sup>.

<sup>71</sup> STC 46/1999, de 22 de marzo y STC 49/1999, de 5 de abril.

<sup>72</sup> STS 28 de mayo de 1957 (Ar. 2125) y STS 18 de febrero de 1982 (Ar. 826).

<sup>73</sup> STS 29 de junio de 1987 (Ar. 4654).

<sup>74</sup> PÉREZ BOTIJA. *El contrato...* (n. 54), p. 199..

<sup>75</sup> Entre los múltiples autores que tratan este tema véase, por orden cronológico, DE LITALA. *El contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: López & Etchegoyen, SRL, 1946, p. 172. MENÉNDEZ PIDAL. “La lealtad...” (n. 33), p. 652. KASKEL Y DERSCH, *op. cit.* (n. 58), p. 239. CAMERLYNCK. *Traité de Droit du Travail*. París, Francia: Dalloz, 1968, p. 205. DE LA CUEVA. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, México: Editorial Porrúa, SA, 1970, p. 576. RIVA-SANSEVERINO. *Commentario del Codice Civile*. Libro Quinto. Bolonia: Nicola Zanichelli Editore, 1977, p. 386. CANNATA, *op. cit.* (n. 54), p. 43 y MORENO DE TORO. “El pacto de abstención postcontractual de la actividad competitiva”, en: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 68, 1994, p. 888.

<sup>76</sup> STC 126/1990, de 5 de julio. Entre las múltiples sentencias del Tribunal Supremo que tratan este asunto véase la STS 23 de enero de 1979 (RJ 1979, 218), STS 29 de marzo de 1984 (RJ 1984, 1623), STS 7 de mayo de 1984 (RJ 1984, 2972), STS 11 de marzo de 1985 (RJ 1985, 1309), STS 2 de junio de 1986 (RJ 1986, 3437), STS 3 de julio de 1986 (RJ 1986, 3942), STS 8 de julio de 1986 (RJ 1986, 3986), STS 15 de julio de 1986 (RJ 1986, 4143), STS 15 de julio de 1986 (RJ 1986, 4144), STS 28 de septiembre de 1987 (R.C. 1987, 6409), STS 3 de octubre de 1988 (RJ 1988, 7503) y STS 10 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7538).

<sup>77</sup> STS 29 de junio de 1987 (RJ 1987, 4654).

<sup>78</sup> STS 30 de abril de 1983 (RJ 1983, 1898), STS 19 de septiembre de 1983 (RJ 1983, 4253), STS 3 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6041), STS 9 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8867) y STS 25 de enero de 1988 (RJ 1988, 42).

<sup>79</sup> STS 21 de noviembre de 1984 (RJ 1984, 5877).

Sin embargo, si algún elemento hay que tener en cuenta en el momento de diseñar un concepto propio de la buena fe en el contrato de trabajo, éste ha de ser la organización empresarial. Sobre este fundamento, la jurisprudencia no ha dudado en afirmar que las relaciones jurídico-laborales han de desarrollarse sobre la inexcusable base de la buena fe que en razón de las peculiaridades que concurren en el mundo del trabajo, este principio trasciende a la esfera privada y por consiguiente no sólo afecta a los contratantes, sino que su alcance se proyecta en un sentido mucho más amplio y extenso, es decir, hacia la empresa<sup>80</sup>. Por esta razón, las reglas más elementales que deben regir la convivencia humana, entre ellas el principio de buena fe, han de ser más escrupulosamente observadas donde el hombre pasa la mayor parte de su existencia, pues sólo así podrá respetarse debidamente la dignidad de cuantos intervienen en la organización empresarial<sup>81</sup>.

Ahora bien, el fundamento de la buena fe en el contrato de trabajo puede derivarse, como lo hace gran parte de la jurisprudencia del ámbito de lo social, en la no defraudación de los intereses del empresario y en la confianza que éste deposita en el trabajador<sup>82</sup>. O, si se prefiere, desde otro punto de vista, pero con el mismo objetivo, cuando se afirma que el trabajador requiere un cierto margen de libertad para el desarrollo de su actividad profesional, pero tal margen debe ser utilizado para conseguir plenamente los fines y objetivos de la empresa. Aunque en algunos casos se prefiere basar este principio en la exigencia de la vigilancia para evitar que formas de proceder incorrectas puedan afectar a terceros.

Es evidente que todas estas definiciones, que han sido las tradicionales en cuanto a la aplicación de la buena fe en el contrato de trabajo, no reflejan sólo un concepto jurídico del término, sino también ideológico. El fundamento de la buena fe no puede hallarse en el beneficio de una de las dos partes, ya que el interés por el negocio jurídico deriva, en principio, del empresario y del trabajador. Así, como la buena fe debe aportar unos parámetros para modificar el modo de comportamiento de las dos partes, ha de exigirse un cierto reequilibrio del concepto.

### 3. LA BUENA FE COMO MECANISMO DE INTERRELACIÓN ENTRE EL DERECHO Y LA REALIDAD

Es a través de principios como la buena fe por donde se posibilita un "restablecimiento continuamente renovado"<sup>83</sup> de la comunicación entre los valores éticos sustanciales y los formales e institucionales del Derecho, cuyo objetivo final será buscar la solución concreta al problema planteado ajustándose a las exigencias vigentes de justicia en cada momento, por lo que dependerán del "conjunto de circunstancias que queden delimitadas por la sociedad"<sup>84</sup>, o sea, de la "consciencia jurídica del pueblo"<sup>85</sup>, en un momento histórico determinado. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo cuando afirma que la buena fe es "una de las más fecundas vías de irrupción del conteni-

<sup>80</sup> STS 17 de enero de 1984 (RJ 1984, 57), STS 14 de enero de 1987 (RJ 1987, s5) y STS 20 de enero de 1988 (RJ 1988, 22).

<sup>81</sup> STS 18 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3725), STS 1 de junio de 1987 (RJ 1987, 4084), STS 15 de junio de 1987 (RJ 1987, 4359) y STS 24 de enero de 1990 (RJ 1990, 206).

<sup>82</sup> STS 23 de enero de 1979 (RJ 1979, 218), STS 19 de abril de 1982 (RJ 1982, 2448), STS 31 de enero de 1983 (RJ 1983, 150), STS 3 de octubre de 1983 (RJ 1983, 4981), STS 29 de marzo de 1984 (RJ 1984, 1623), STS 5 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3234) y STS 21 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8991).

<sup>83</sup> ESSER. *Principio y norma de la elaboración jurisprudencial del Derecho Privado*. Barcelona, España: Bosch, 1961, p. 77.

<sup>84</sup> GETE-ALONSO Y CALERA. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*. Tomo I. Volumen I. Madrid, España: Ministerio de Justicia, 1992, p. 868.

<sup>85</sup> LARENZ. *Derecho de obligaciones*. Tomo I. Madrid, España: Revista de Derecho Privado, 1958, p. 143.

do ético-social en el orden jurídico<sup>86</sup>, pero esta entrada no puede realizarse de cualquier manera, sino que al estar "íntimamente unido al concepto ideal de justicia", se deberá realizar una "valoración efectuada desde un ángulo moral y teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes en el caso concreto"<sup>87</sup>.

De esta manera la buena fe, como principio moral, está inscrita en el carácter del hombre, y por tanto no es un concepto de carácter objetivo, sino un término relativo a la vida humana, que el derecho toma en cuenta para valorar situaciones susceptibles de producir consecuencias jurídicas<sup>88</sup>. Tiene, por tanto, la función de enlace entre la ética social vigente y el Derecho, y se fundamenta en la consideración de que no es posible una convivencia pacífica y próspera de personas en una comunidad sin que la confianza no sea defraudada, a efectos de salvaguardar la "paz y la seguridad jurídica"<sup>89</sup>. Así, es un criterio ordenador e inspirador de las relaciones jurídicas de acuerdo con las "reglas de conducta socialmente considerada como dignas de respeto"<sup>90</sup>.

Ahora bien, aunque se pueda entender que es un concepto que no está forjado por el Derecho, sino que este lo asume y recibe de la "conciencia social y ética de la sociedad"<sup>91</sup>, y que por tanto se refiere a unos "criterios sociales y morales"<sup>92</sup> que se traducen en juicios de valor relativos a la conducta, no se debe olvidar que es una idea totalmente jurídica.

Así, en el sintagma buena fe, el adjetivo buena no alude sólo a la bondad en sentido ético o a la creencia o ignorancia en sentido psicológico, sino al valor jurídico de la validez. Buena fe equivaldrá a "confianza aceptable por el derecho"; de manera que este calificativo no hace sólo referencia a valores éticos o a posiciones psicológicas, sino que tiene el significado de validez, de relevancia para el derecho<sup>93</sup>. Queda claro que mientras el concepto moral se funda en la "*mera naturalis ratio*"<sup>94</sup>, o sea, en la obediencia al precepto que manda ser buenos y puros, el jurídico, en cambio, se basa en la convicción de no haber obrado en contra de las normas jurídicas, de no haber realizado una injusticia<sup>95</sup>.

Por tanto, el principio de la buena fe tiene como principal función el lograr una convivencia pacífica y próspera entre las personas de una comunidad basada en la confianza, y por tanto podrá ser entendida como "fundamento de las relaciones humanas"<sup>96</sup>. Este concepto no es más que

<sup>86</sup> STS © 16 de noviembre de 1979 (RJ 1979, 3850) y STS © 30 de julio de 1999 (RJ 1999, 5726).

<sup>87</sup> CASTRO LUCINI. "Algunas consideraciones sobre la buena fe en la obra del profesor D. Federico de Castro", en: *Anuario de Derecho Civil*, nº 35, 1983, p. 1228.

<sup>88</sup> Así FERREIRA RUBIO ha entendido que "es un dato de la realidad, y no meramente una creación arbitraria y técnica del derecho". *La buena fe. El principio general en el Derecho Civil*. Madrid, España: Montecorvo, 1984, p. 78. De la misma manera, HERNÁNDEZ GIL opina que "no es una creación jurídica, sino un presupuesto". *La posesión*. Madrid: Civitas, 1980, p. 173.

<sup>89</sup> SAINZ MORENO define como el "reconocimiento jurídico del valor ético social de la confianza", *op. cit.* (n. 51), p. 312. En esta línea, FERREIRA RUBIO afirma que "la utilización prudente y mesurada de la buena fe, de apertura del ordenamiento jurídico, no derivará en inseguridad y permitirá, sí, el constante *aggiornamento* de la normativa, garantizando la adaptación del derecho como instrumento apto para el logro de una convivencia armónica y justa", *op. cit.* (n. 88), p. 167.

<sup>90</sup> LASARTE. "Sobre la integración del contrato: la buena fe en la contratación", en: *Revista de Derecho Privado*, enero, 1980, p. 77.

<sup>91</sup> BETTI. *Teoría general de las obligaciones*. Tomo I. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1969, p. 70.

<sup>92</sup> HERNÁNDEZ GIL, *op. cit.* (n. 88), p. 176.

<sup>93</sup> SAINZ MORENO, *op. cit.* (n. 51), p. 309.

<sup>94</sup> DE LOS MOZOS. *Derecho civil: método, sistemas y categorías jurídicas*. Madrid: Civitas, 1988, p. 229.

<sup>95</sup> Quizás de una manera más retórica, MOLLEDA FERNÁNDEZ-LLAMAZARES expresa que "la buena fe, en el campo de los principios jurídicos, no es más que un paradigma abstracto que resume y engloba las más puras esencias del derecho", *op. cit.* (n. 44), p. 393.

<sup>96</sup> LARENZ, *op. cit.* (n. 85), pp. 58-59.

un modelo de comportamiento fundamentado en unas ideas sociales y que por su complejidad y mutabilidad, no ha podido ser formulado legalmente de manera total<sup>97</sup>.

Ahora bien, estas cuestiones que parecen sencillas en el ámbito del Derecho Civil presentan claros problemas de aplicación en el contrato de trabajo, especialmente "desde el punto de vista constitucional"<sup>98</sup>. El motivo se debe a que la buena fe es "uno de esos campos de penetración palmaria del dato ideológico"<sup>99</sup>, por lo que, cualquier intento de introducir elementos ideológicos supone incorporar "institutos ajenos al mismo o en traerlos a la zaga de teorías ajurídicas o pretendidamente novedosas, cuando no acudiendo a exhumar formas vinculatorias superadas por el progreso jurídico y social"<sup>100</sup>. Es más, en algunas ocasiones, se entiende que los tribunales siguen actuando con criterios de épocas anteriores, en vez de aplicar el concepto jurídico<sup>101</sup>, por lo que se ha de hacer perder a la buena fe contractual una dimensión excesivamente moral que podría llegar a introducir a la misma en un terrero enormemente equívoco<sup>102</sup>.

Sin embargo, ha sido tal la conexión que se ha establecido entre la buena fe y el contrato de trabajo, por cuanto deja entrar en el Ordenamiento Jurídico Laboral cierta realidad que las normas aún no han podido regular, que cabe considerarla como necesaria para la normal convivencia en la sociedad<sup>103</sup>. Si esto es cierto en el ámbito de la sociedad en general, también puede aplicarse al contrato de trabajo, que regula las condiciones que se desarrollan dentro de una micro-sociedad como es una empresa. Por esta razón, la buena fe tiene sus funciones obvias en el devenir de las relaciones humanas que se instauran dentro de los centros de trabajo<sup>104</sup>.

Es evidente que en estas circunstancias, la buena fe debe merecer, cuando menos, la extensión y amplitud que demanda las exigencias morales impuestas por las circunstancias del caso y características del vivir social actual<sup>105</sup>. Por esta razón, el Tribunal Supremo ha determinado que la buena fe, como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y el fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido al ordenamiento jurídico<sup>106</sup>.

#### 4. CONCEPTO ÉTICO DE LA BUENA FE EN EL CONTRATO DE TRABAJO

La buena fe que actúa en el contrato de trabajo ha de ser calificada como ética. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo al afirmar que se convierte en una exigencia de comportamiento

<sup>97</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN. *Fundamentos de derecho civil patrimonial*. Tomo II. Madrid, España: Civitas, 1993, p. 49.

<sup>98</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, "prólogo" al libro de WIEACKER. *El principio general de la buena fe*. Madrid: Civitas, 1982, p. 17.

<sup>99</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.* (n. 64), p. 247.

<sup>100</sup> MONZON. "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", en: *Derecho del Trabajo*. Tomo IX. 1949, p. 349. BAYLOS GRAU. "El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto", en: *Revista de Política Social*, nº 115, 1977, p. 350.

<sup>101</sup> MOLINA NAVARRETE, *op. cit.* (n. 63), p. 343 y ss.

<sup>102</sup> DEL REY GUANTER. "Derecho fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para un teoría general", en: *Relaciones Laborales*. Tomo I, 1995, p. 209.

<sup>103</sup> STS 18 de abril de 1958 (RJ 1958, 1528) y STS (CA) 18 de junio de 1979 (RJ 1979, 2943).

<sup>104</sup> Así lo entendió MENÉNDEZ PIDAL al afirmar que la buena fe, "en sus diversos aspectos y manifestaciones, tiene suma importancia en estas relaciones humanas derivadas del contrato de trabajo", *op. cit.* (n. 33), p. 646. En un sentido similar, ALONSO GARCÍA, *op. cit.* (n. 55), p. 379.

<sup>105</sup> STS © 2 de febrero de 1984 (RJ 1984, 571).

<sup>106</sup> STS 18 de diciembre de 1982 (RJ 1982, 7844), STS 29 de octubre de 1983 (RJ 1983, 5164) y STS 11 de mayo de 1984 (RJ 1984, 3018).

ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, de manera que se puede definir como un modelo de tipicidad de conducta exigible o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas<sup>107</sup>.

De la misma manera, también la doctrina ha reconocido el contenido ético de la buena fe al constatar la presencia del "elemento esencial y contenido fundamental del carácter ético de este contrato"<sup>108</sup>, ya que este deber de buena fe "deriva como una relación jurídica y ética de la particularidad de la relación de trabajo"<sup>109</sup>. Sin embargo, ya en épocas ciertamente lejanas en cuanto a la aplicación de este concepto, parte de la doctrina entendió que se debe matizar la adscripción del contrato a la buena fe, ya que aunque es necesario reconocer el carácter ético del contrato, "no debe considerarse como un fin en sí mismo", ya que ésta no es su verdadera función<sup>110</sup>.

Sin embargo, en algunas ocasiones se prefiere matizar el uso del concepto de la ética aplicado al contrato de trabajo. Esto se puede observar cuando ALONSO GARCÍA usa ambos conceptos indistintamente al afirmar que la buena fe es "un deber moral o ético" que tiene "consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas"<sup>111</sup>. Otros autores prefieren, en cambio, el uso único del término de la moral, y así aseguran que la buena fe está directamente vinculada a la moral<sup>112</sup>, de manera que ha de ser considerada como directamente axiológica, aunque no puede entenderse que su única función sea limitar a influir en el ánimo o fuero interno<sup>113</sup>.

En cuanto al Tribunal Supremo, las sentencias que han acogido el concepto de moralidad son escasas, en referencia al total de las resoluciones judiciales que tratan este asunto. Entre éstas, cabe citar supuestos en los que su uso como términos sinónimos es más que evidente, como por ejemplo, cuando se refiere a "la norma de moralidad que presidirá la evolución de las relaciones entre el productor obrero y su patrono"<sup>114</sup>. En otros casos se puede observar aquella asociación y se relacionan, junto a lo que se denominan criterios morales que han de estar presentes en la conducta, normalmente del trabajador, con cuestiones legales<sup>115</sup> o sociales<sup>116</sup>. Finalmente también aparecen sentencias en las que, a efectos de valorar la conducta llevada a cabo por un determinado

<sup>107</sup> STS 14 de septiembre de 1985 (RJ 1985, 4305), STS 4 de junio de 1987 (RJ 1987, 4125), STS 12 de mayo de 1988 (RJ 1988, 3615) y STS 8 de febrero de 1991 (RJ 1991, 817).

<sup>108</sup> Sobre este tema, entre otros muchos, véase MONZON, *op. cit.* (n. 100), p. 346. BARASSI. *Il Diritto del Lavoro*. Tomo II. Milán: Giuffrè Editore, 1957, p. 251. BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA. *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Librería General Victoriano Suárez, 1958-1959, p. 215. DIEGUEZ CUERVO, *op. cit.* (n. 20), p. 27. PEDRAJAS MORENO. "La prohibición de concurrencia postcontractual. Estudio crítico del artículo 74 de la Ley de Contrato de Trabajo", en: *Revista de Trabajo*, nº 56, 1976, pp. 194-196 y SOMOZA ALBARDONEDO. *El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: MTSS, 1982, p. 133.

<sup>109</sup> KASKEL Y DERSCH, *op. cit.* (n. 58), p. 239.

<sup>110</sup> BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, *op. cit.* (n. 108), p. 121.

<sup>111</sup> ALONSO GARCÍA, *op. cit.* (n. 55), p. 375.

<sup>112</sup> En este sentido, entre otros autores, véase MERA MANZANO. "El contenido ético del contrato de trabajo", en: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ofrecidos a D. Francisco Walker Linares con motivo de sus cuarenta años de docencia universitaria en el ejercicio de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad de Chile*. Santiago, Chile: Editorial jurídica de Chile, 1968, p. 200. RIVA-SANSEVERINO, *op. cit.* (n. 75), p. 385. y GONZÁLEZ ENCABO. "El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza", en: *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*. Madrid, España: Universidad de Madrid, 1969, p. 134.

<sup>113</sup> LUIS Y NAVAS. "El principio de la buena fe en las relaciones laborales", en: *Revista Técnico Laboral*, nº 78, 1998, p. 626.

<sup>114</sup> STS 29 de septiembre de 1956 (RJ 1956, 3098).

<sup>115</sup> STS 6 de marzo de 1979 (RJ 1979, 1100) y STS 17 de marzo de 1981 (RJ 1981, 1381).

<sup>116</sup> STS 11 de noviembre de 1981 (RJ 1981, 4409).

trabajador y que ha de ser considerada como transgresora de la buena fe contractual, se utiliza la expresión “*esa conducta moralmente reprobable*”<sup>117</sup>.

La calificación de la buena fe en el contrato de trabajo como esencialmente ética, implica que pueden derivarse tres características fundamentales, según se refiera, a la implicación que tiene la misma con el denominado elemento espiritual de la conducta, a la función que asume en cuanto que llega a asumir funciones inspiradoras del cumplimiento del trabajador de sus obligaciones o, porque es claramente exigible desde el punto de vista jurídico.

En primer lugar, y habiendo precisado anteriormente el uso de este concepto de la espiritualidad, el Tribunal Supremo ha entendido que esta conexión permite entender que determinadas conductas del trabajador en las que estén presentes actos que puedan ser calificados como contrarios a la buena fe contractual se les puede aplicar como criterio que la conducta afectará el elemento denominado espiritual del contrato, así como los deberes éticos, por lo que cabe considerar que se han vulnerado las reglas prácticas y de hombría de bien que han de estar presentes, por parte de empresario y trabajador, en todo momento en la relación laboral<sup>118</sup>.

En segundo lugar, estos valores éticos que se encuentran presentes en la buena fe, deben tenerse en cuenta por ambas partes de la relación laboral en cuanto al ejercicio de sus derechos y obligaciones. Sin embargo, no ha sido este el criterio utilizado normalmente por la jurisprudencia del ámbito social. El Tribunal Supremo ha reclamado esta característica sólo de la figura del trabajador, olvidándose de la otra parte de la relación laboral, el empresario. Así puede comprobarse cuando se observa que, en este tema, utilizan la expresión “valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone respecto de la empresa”<sup>119</sup>.

En tercer lugar, respecto a la buena fe, existe un significado social y otro jurídico de la ética. Aunque ambos se puedan reconducir al primero, la diferencia sustancial entre los dos términos se fundamenta en la posibilidad, en el segundo caso, de utilizar mecanismos jurídicos de respuesta en caso de no seguir sus indicaciones. Así, queda claro, que en cuanto al objeto de este trabajo, los deberes éticos que se reclaman de las dos partes de la relación jurídica son jurídicamente exigibles<sup>120</sup>.

En cuanto a su aplicación en el contrato de trabajo no es necesario acudir a estos límites de aplicación. Así los Tribunales, al realizar la interpretación relativa al contrato de trabajo, han predicado, una vez más, esta obligación exclusivamente del trabajador, al entender que está obligado a cumplir sus obligaciones de acuerdo con un “comportamiento ético”<sup>121</sup> que se traduce en deberes accesorios o secundarios.

Estos deberes éticos que el trabajador debe cumplir suponen derechos a favor del empresario. Sin embargo, y a pesar de la regulación de una buena fe esencialmente recíproca tanto en el Código Civil como en el Estatuto de los Trabajadores, no existe la situación contraria. En todo caso, esta exigencia implica que los tribunales hayan reclamado que los bienes jurídicos que tratan

<sup>117</sup> STS 28 de abril de 1954 (RJ 1954, 966) y STS 3 de abril de 1968 (RJ 1968, 1747).

<sup>118</sup> STS 11 de noviembre de 1981 (RJ 1981, 4409), STS 2 de abril de 1987 (RJ 1987, 2324), STS 5 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3234), STS 19 de abril de 1988 (RJ 1988, 2992) y STS 5 de junio de 1990 (RJ 1990, 5015).

<sup>119</sup> STS 10 de marzo de 1981 (RJ 1981, 1335), STS 10 de julio de 1985 (RJ 1985, 3725), STS 10 de julio de 1985 (RJ 1985, 3726) y STS 24 de mayo de 1988 (RJ 1988, 4994).

<sup>120</sup> Auto TC 249/1995, de 22 de septiembre.

<sup>121</sup> STS 12 de diciembre de 1972 (RJ 1972, 5547), STS 29 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1212), STS 11 de mayo de 1984 (RJ 1984, 3018) y STS 19 de abril de 1988 (RJ 1988, 2992).



de englobar estos determinados derechos del empresario hayan de ser necesariamente protegidos por el Ordenamiento Jurídico<sup>122</sup>.

Es evidente que si se considera que existe una serie de derechos por parte del empresario que han de ser protegidos, cabe apreciar que, correlativamente, los deberes que el trabajador ha de asumir para que puedan respetarse estos bienes jurídicos del empresario han de configurarse como jurídicamente exigibles<sup>123</sup>. Claramente se puede observar en la regulación del Estatuto de los Trabajadores, donde el trabajador ha de cumplir con sus obligaciones siguiendo los parámetros de la buena fe. Además, la propia norma contiene en sus preceptos mecanismos de corrección en el supuesto que el trabajador no lleve a cabo su conducta según estos criterios.

## 5. EN EL CONTRATO DE TRABAJO LA BUENA FE ES ESENCIALMENTE OBJETIVA

La buena fe presenta un concepto único que es desarrollado en múltiples exteriorizaciones que caben agruparlas en dos sentidos: buena fe subjetiva y buena fe objetiva. Esta dualidad es conceptualmente útil para considerar y tener presentes las diversas formas de manifestarse y de actuar de la buena fe<sup>124</sup>. Además, esta diferencia tan tajante no tiene un fundamento histórico profundo, ya que en ningún momento puede encontrarse en los textos de las fuentes romanas; por tanto, puede afirmarse que fue producto del pandectismo alemán del siglo XIX.<sup>125</sup>

La normatividad del principio de buena fe, en cuanto asume la función de norma de conducta para juzgar un comportamiento<sup>126</sup>, será la nota que sirve para unificar los dos tipos que integran la tradicional distinción entre buena fe subjetiva y objetiva<sup>127</sup>. Así se entiende que la llamada buena fe objetiva se refiere a los valores de la buena fe mínimamente regulados, cuya idea consiste en que el ordenamiento jurídico dota de positividad y vigencia a la buena fe. Mientras que la buena fe subjetiva hace referencia al hecho o al acto del comportamiento desplegado por una persona. Pero no se trata de que esta buena fe subjetiva sea otra buena fe, distinta, porque la buena fe subjetiva también participa de este valor; por más que el componente normativo sea mínimo, siempre supondrá la puesta en vigor de unos criterios morales y sociales<sup>128</sup>, ya que no puede pretenderse que pueda haber una buena fe creencia sin una conducta conforme a la buena fe<sup>129</sup>; porque, si así fuera, la corrección y rectitud que exige la buena fe sería una formalidad externa y sin contenido.

El concepto de buena fe en el contrato de trabajo, ha sido definida tradicionalmente como “una regla de conducta”<sup>130</sup>, un “modelo de tipicidad de conducta exigible”<sup>131</sup> que se fundamenta

<sup>122</sup> STS 17 de febrero de 1983 (RJ 1983, 786), STS 27 de octubre de 1984 (RJ 1984, 5340), STS 16 de mayo de 1985 (RJ 1985, 2717) y STS 26 de enero de 1987 (RJ 1987, 130).

<sup>123</sup> STS 4 de julio de 1985 (RJ 1985, 3682), STS 5 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3234) y STS © 22 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7761).

<sup>124</sup> Así CASTRO LUCIN, *op. cit.* (n. 87), p. 1230.

<sup>125</sup> MOLLEDA FERNÁNDEZ-LLAMAZARES, *op. cit.* (n. 44), p. 369.

<sup>126</sup> HERNÁNDEZ GIL, *op. cit.* (n. 88), p. 176.

<sup>127</sup> FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 147. Según algunos autores como GETE-ALONSO Y CALERA, *op. cit.* (n. 84), p. 875.

<sup>128</sup> HERNÁNDEZ GIL, *op. cit.* (n. 88), p. 177.

<sup>129</sup> De esta manera, FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 94.

<sup>130</sup> STS 6 de marzo de 1958 (RJ 1958, 723), STS 21 de abril de 1967 (RJ 1967, 1644), STS 20 de marzo de 1981 (RJ 1981, 1394), STS 21 de noviembre de 1984 (RJ 1984, 5876) y STS 2 de junio de 1986 (RJ 1986, 3438).

<sup>131</sup> STS 18 de junio de 1959 (RJ 1959, 3241), STS 9 de junio de 1964 (RJ 1964, 2952), STS 18 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2325), STS 27 de junio de 1985 (RJ 1985, 3481) y STS 26 de enero de 1987 (RJ 1987, 130).

en toda una serie de ideas o conceptos no estrictamente jurídicos, sino éticos<sup>132</sup>, como después de verá, que ha de cumplir toda persona, y en el caso concreto de la relación laboral, cualquiera de las dos partes de la relación jurídica, empresario y trabajador<sup>133</sup>. Es, desde este punto de vista, "determinante de su conducta total en el marco de la relación de trabajo"<sup>134</sup>, ya que "integra el sentido con que deben ser realizadas en definitiva las prestaciones del contrato a cargo del trabajador"<sup>135</sup>.

Este significado de la buena fe contractual como modo de comportamiento no se ha especificado en ninguno de los Ordenamientos Jurídicos laborales de los países europeos. Así, el Estatuto de los Trabajadores se limita a enunciar la obligación de las partes de cumplir sus obligaciones siguiendo los preceptos de la buena fe (artículos 5.a y 20.2); el Código de Trabajo francés regula que el contrato de trabajo se debe ejecutar de buena fe (L-1222-1); el Código de Trabajo Portugués establece que el empresario y el trabajador deben proceder de buena fe en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus respectivas obligaciones (art. 126.1) o en Alemania, el parágrafo 242 BGB regula que el deudor está obligado a efectuar la prestación de acuerdo con los requisitos de la fidelidad y buena fe, teniendo en consideración los usos del tráfico.

Aunque tampoco exista una regulación concretando qué significa este modelo de comportamiento, la dualidad de regulación en el Derecho del Trabajo en Italia ha permitido efectuar, aunque someramente, un posible acercamiento al dicho concepto. Se debe tener en cuenta que en el Código Civil italiano existen dos preceptos que regulan esta materia. El art. 1375 establece que *Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede*. Este precepto, que en la actualidad ha de ser entendido como una obligación referida a las dos partes de la relación laboral, en su antigua redacción, finalizaba con la expresión "en relación al principio de la solidaridad corporativa". Consiste, por tanto, en un comportamiento siguiendo las reglas de la *correttezza*<sup>136</sup>.

En cambio, en el art. 2105 se prevé una obligación de fidelidad para el trabajador, como un deber, en general, de comportamiento leal hacia el empresario y de abstenerse de aquellos actos que puedan causarle daño, aunque sea de manera potencial<sup>137</sup>. A diferencia de la subordinación, la obligación de fidelidad se caracteriza porque se trata de una serie de comportamientos previamente debidos, la mayor parte de ellos de naturaleza omisiva, los cuales suelen estar regulados en los convenios colectivos. Este deber puede configurarse como una especificación de la obligación de *correttezza* en la ejecución de las obligaciones, ya que este concepto califica el tipo de comportamiento estableciendo una serie de obligaciones, positivas y negativas, no sólo teniendo en cuenta el ambiente social, sino también la naturaleza del contrato de trabajo. Por esta razón, este precepto

<sup>132</sup> La buena fe es un punto de contacto entre el orden jurídico y el ético. CARRETERO SÁNCHEZ. "Un reducto para la libertad del juez: la doctrina de los actos propios y la buena fe", en: *ADH*. Volumen 4, 2003, p. 21.

<sup>133</sup> STS 16 de mayo de 1985 (RJ 1985, 2717) y STS 3 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6041).

<sup>134</sup> Sobre este tema véase, entre otros, PÉREZ LEÑERO, *op. cit.* (n. 63), p. 99. DURAND. *Traité de Droit du Travail*. París, Francia: Dalloz, 1950, p. 586. HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), p. 120. FERNÁNDEZ MICHELTORENA. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Euramérica, SA, 1973, p. 102. HERNÁIZ MÁRQUEZ. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 370 y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER. "Límites... (n. 50), p. 7.

<sup>135</sup> En este sentido véase ALONSO GARCÍA, *op. cit.* (n. 55), p. 376. PLÁ RODRÍGUEZ. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo, Uruguay, 1975, p. 284. TORRES GALLEGU. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, España: Asociación para el progreso de la Dirección, 1980, p. 29. SEMPERE NAVARRO. "Despido disciplinario y preparación de la competencia desleal", en: *Aranzadi Social*, Volumen V, 1991, p. 26 y WENIGER. *La protection des secrets économiques et du savoir-faire (Know-how)*. Ginebra, Suiza: Librería Droz, 1994, p. 54.

<sup>136</sup> RIVA-SANSEVERINO, *op. cit.* (n. 75), p. 6.

<sup>137</sup> CENDÓN. *Commentario al Codice Civile*. Volumen V. Turín, Italia: UTET, 1992, p. 174.

hay que entenderlo como una obligación del trabajador de actuar según los intereses productivos de la empresa<sup>138</sup>.

Esta regla de comportamiento representa el complemento o investidura moral que promueve y facilita el cumplimiento de las obligaciones, y que a la vez, individualiza la satisfacción de los intereses negociales, mediante una fórmula general consistente en la voluntad de no infringir el ordenamiento jurídico y atenerse a la orientación del mismo<sup>139</sup>. Ahora bien, esta función ha de estar necesariamente vinculada al momento histórico en que se produce el comportamiento, por lo que se ha de fundamentar en unos parámetros extrajurídicos vigentes<sup>140</sup>. Además, ha de concretarse en un comportamiento que ha de estar influido por toda una serie de valoraciones éticas<sup>141</sup>.

De esta manera, esta buena fe objetiva en el contrato de trabajo se configura tres elementos fundamentales. En primer lugar, por la "disposición personal"<sup>142</sup> que han de presentar las partes para la realización del contenido propio de las prestaciones voluntariamente asumidas. En segundo lugar, por la "probidad en su ejecución". En tercer lugar, por la "efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena", que excluye de engaño y de toda finalidad de alteración del equilibrio de la relación contractual<sup>143</sup>.

En este orden de cosas, la buena fe ha de implicar unas actuaciones conforme no sólo a las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, sino también, de acuerdo con otros parámetros que han sido tradicionalmente traducidos por expresiones tales como "las leyes del honor y de la honrría de bien"<sup>144</sup>, entendido este concepto, según el Tribunal Supremo, como una combinación del sentido vulgar y culto de la palabra buena fe y su uso social, que ha de ser entendido desde un punto de vista más general<sup>145</sup>, "los cánones del tráfico"<sup>146</sup>, los "primeros principios que nos conduzcan de manera segura a un buen obrar y laborar"<sup>147</sup>, "las reglas naturales y comunes recibidas de la hones-

<sup>138</sup> GALANTINO. *Diritto del Lavoro*. Turín, Italia: Giappichelli Editore, 1992, p. 342.

<sup>139</sup> Sobre este tema véase, entre otros autores, ALONSO GARCÍA, *op. cit.* (n. 55), p. 377. PERSIANI. *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padua, Italia: Cedam, 1966, p. 217. CARBONNIER. *Derecho civil*. Tomo II. Volumen II. Barcelona, España: Bosch, 1971, p. 398 y GALANTINO, *op. cit.* (n. 138), p. 341.

<sup>140</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, la ha definido como aquella "actitud adoptada por la persona dentro de la relación jurídica o dentro del tráfico jurídico que revela la posición moral de la persona respecto a una situación". *La doctrina...* (n. 46), p. 138.

<sup>141</sup> STS 27 de octubre de 1984 (RJ 1984, 5340), STS 22 de mayo de 1986 (RJ 1986, 2609), STS 25 de junio de 1990 (RJ 1990, 5515) y STS 4 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1822).

<sup>142</sup> Sobre este asunto véase KASKEL Y DERSCH, *op. cit.* (n. 58), p. 224. HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), p. 114 y SEMPERE NAVARRO. *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*. Madrid, España: Akal Editor, 1982, p. 223.

<sup>143</sup> STS 20 de abril de 1956 (RJ 1714), STS 22 de septiembre de 1986 (RJ 1986, 5018), STS 20 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8205), STS 21 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4477), STS 15 de junio de 1990 (RJ 1990, 5468), STS 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 201) y STS 4 de febrero de 1991 (RJ 1991, 794).

<sup>144</sup> DE LA VILLA GIL. "Los deberes éticos en el contrato de trabajo", en: *Revista de Trabajo*, nº 38, 1960, p. 25. STS 30 de abril de 1945 (RJ 1945, 634), STS de 13 de junio de 1960 (RJ 1960, 2456), STS 3 de abril de 1968 (RJ 1968, 1747), STS 19 de noviembre de 1971 (RJ 1971, 4432), STS 13 de octubre de 1980 (RJ 1980, 3987), STS 31 de octubre de 1985 (RJ 1985, 5257) y STS 4 de diciembre de 1986 (RJ 1986, 7275).

<sup>145</sup> STS 24 de mayo de 1967 (RJ 1967, 2099).

<sup>146</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.* (n. 64), p. 250. En el mismo sentido, CALVO GALLEGU. *Contrato de trabajo y libertad ideológica*. Madrid, España: CES, 1995, p. 171.

<sup>147</sup> MENÉNDEZ PIDAL, *op. cit.* (n. 33), p. 648 y HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), p. 120.

tividad y la rectitud, conforme a criterios morales y socialmente imperantes<sup>148</sup>, exactitud y la puntualidad en la ejecución de una cosa<sup>149</sup> o la cooperación entre los diversos elementos de la empresa<sup>150</sup>.

Normalmente esta conducta ha sido calificada como "lealtad, honorabilidad y probidad"<sup>151</sup>, "justicia de la propia conducta"<sup>152</sup>, "honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícito a plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar"<sup>153</sup>, "concepto, rectitud, verdad y sinceridad en el cumplimiento de las relaciones que ligan en derecho a los contratantes sobre la práctica de su negocio"<sup>154</sup>, "comportamiento honrado, cuidadoso, atento y efectivo"<sup>155</sup>, confianza o esperanza en el buen conducirse<sup>156</sup>, que consiste en realizar el acto conforme a la manera que es normal esperar en las relaciones similares<sup>157</sup> e incluso "*faithfull and honest service*"<sup>158</sup>.

Sin embargo, en muchas ocasiones esta buena fe como modelo de conducta se reclama exclusivamente del trabajador. La empresa espera que se cumplan las labores a que se ha comprometido el trabajador cumpliendo con el compromiso contraído<sup>159</sup>, por lo que se refiere a la buena fe como "un deber para todos los trabajadores a realizar su prestación a favor de la actividad económica de la empresa"<sup>160</sup>. El trabajador debe comportarse favoreciendo los intereses del empresario, pero no los subjetivos, sino los objetivos, los que derivan de la posición en el mercado, de los cuales dependen las dos partes<sup>161</sup>. Esta específica reclamación presenta una exteriorización que tiene su fundamento en el principio *alterum non laedere*<sup>162</sup>.

<sup>148</sup> MENÉNDEZ PIDAL. *Derecho Social Español*. Volumen I. Madrid, España: Editorial Revista de Derecho Privado, 1952, p. 275. STS 8 de mayo de 1964 (RJ 1964, 2830), STS 11 de noviembre de 1981 (RJ 1981, 4409), STS 16 de diciembre de 1982 (RJ 1982, 7821), STS 7 de mayo de 1984 (RJ 1984, 2972), STS 11 de febrero de 1985 (RJ 1985, 629), STS 21 de septiembre de 1987 (RJ 1987, 6226) y STS 22 de febrero de 1990 (RJ 1990, 1134).

<sup>149</sup> STS 30 de noviembre de 1973 (RJ 1973, 4657) y STS 10 de noviembre de 1979 (RJ 1979, 3704).

<sup>150</sup> CAMERLYNCK Y LYON-CAEN, entendieron que el deber de buena fe "supone un deber de cooperar en la ejecución del contrato de trabajo", *op. cit.* (n. 58), p. 157.

<sup>151</sup> STS 12 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1141), STS 12 de mayo de 1988 (RJ 1988, 3615), STS 25 de junio de 1990 (RJ 1990, 5515) y STS 4 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1822). Entre la doctrina iuslaboralista, EKCAHL ESCOBAR. *La doctrina de los actos propios (el deber jurídico de no contratar conductas propias pasadas)*. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1989, p. 64.

<sup>152</sup> HERRERO NIETO, *op. cit.* (n. 55), p. 240.

<sup>153</sup> HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), p. 120. Igualmente, RIVA SANSEVERINO Y MAZZONI. *Nuovo trattato di Diritto del Lavoro*. Padua, Italia: CEDAM, 1971, p. 248.

<sup>154</sup> STS 29 de noviembre de 1946 (Ar. 1375), STS 29 de octubre de 1953 (Ar. 2657), STS 24 de mayo de 1967 (Ar. 2099) y STS 26 de diciembre de 1989 (Ar. 9082).

<sup>155</sup> STS 21 de julio de 1988 (RJ 1988, 6221).

<sup>156</sup> STS 6 de mayo de 1978 (Ar. 1935), STS 4 de octubre de 1978 (Ar. 3016), STS 14 de junio de 1980 (Ar. 2585), STS 11 de noviembre de 1981 (Ar. 4409), STS 24 de octubre de 1985 (Ar. 5206), STS 23 de enero de 1986 (Ar. 269), STS 22 de mayo de 1986 (Ar. 2609) y STS 25 de enero de 1988 (Ar. 42).

<sup>157</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, *op. cit.* (n. 135), p. 279.

<sup>158</sup> Sobre este tema véase, entre otros autores, HARRISON. *Good faith in sales*. Londres, Inglaterra: Sweet & Maxwell, 1997, pp. 19 ss y AA VV. *The law of contract*. Londres, Inglaterra: Butterworths, 1999, p. 80.

<sup>159</sup> Así, ha sido tradicional en el Tribunal Supremo que la exigencia respecto a este comportamiento del trabajador sea traducido en "*rectitud hacia los intereses patronales*", STS 27 de noviembre de 1945 (RJ 1945, 1249) y STS de 9 de abril de 1960 (RJ 1960, 1531).

<sup>160</sup> Respecto a esta materia véase, entre otros, DIEGUEZ CUERVO, *op. cit.* (n. 20), p. 11. DE BUEN. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. México: Editorial Porrúa, SA, 1976, p. 300 y FERNÁNDEZ LÓPEZ. "La transgresión de la buena fe contractual (nota a la STCT 12-XI-1981)", en: *Revista de Política Social*, nº 138, 1983, p. 223.

<sup>161</sup> GALANTINO, *op. cit.* (n. 138), p. 341.

<sup>162</sup> El Tribunal Supremo entendió que el trabajador "está obligado a no actuar en menoscabo de los intereses del empresario y no perjudicarlo en sus ganancias legítimas", STS 27 de octubre de 1959 (RJ 1959, 4176), STS 9 de abril de 1975 (RJ 1975, 1860) y STS 26 de diciembre de 1977 (RJ 1977, 5076). De la misma manera, COUTURIER ha asegurado que el trabajador está obligado a defender,

## 6. LA BUENA FE COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO

La buena fe es un principio general del Derecho<sup>163</sup>, cuya relevancia es aún mayor en cuanto otorga un "principio protectorio"<sup>164</sup> al contrato de trabajo<sup>165</sup>. Ahora bien, hay que tener en cuenta, que si bien esta asimilación de la buena fe como principio general del Derecho es común entre la jurisprudencia, la mayoría de las sentencias se limita a su enunciado y son escasas las resoluciones que profundizan sobre este aspecto. Además, entre estas pocas sentencias, la referencia es ciertamente limitada. Así, se habla de un "principio general tradicional y de hondas raíces en nuestro ordenamiento"<sup>166</sup> que "alcanza una significación muy específica en las relaciones jurídico-laborales"<sup>167</sup>, por lo que puede ser considerado como el "fundamento del ordenamiento jurídico laboral"<sup>168</sup>.

Entre las razones en que se fundamenta la consideración de la buena fe como principio general del Derecho hay que citar que es una de las más íntimas convicciones del modo de ser y de existir de la comunidad, que deriva directamente de la ley natural, que se halla vigorosamente anclada en los postulados de nuestra moral cristiana y que ha tenido entre nosotros una tradicional vigencia<sup>169</sup>, que se puede concretar en dar a cada uno lo suyo<sup>170</sup>. De todo lo dicho se deriva que, probablemente, su principal característica es la "universalidad"<sup>171</sup>.

---

del modo más conveniente, los intereses del empresario y de su empresa y a omitir todo lo que pueda perjudicar tales intereses. *Droit du Travail I*. París, Francia: Presses Universitaires de France, 1994, p. 327.

<sup>163</sup> STC 34/1981, de 10 de noviembre y STC 198/1988, de 24 de octubre. STS 18 de septiembre de 1982 (RJ 1982, 5034), STS 7 de mayo de 1984 (RJ 1984, 2972), STS 10 de junio de 1985 (RJ 1985, 3371), STS 22 de mayo de 1986 (RJ 1986, 2609), STS 8 de junio de 1987 (RJ 1987, 4136), STS 21 de julio de 1988 (RJ 19888, 6221), STS 26 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9082), STS 25 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4500), STS 24 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7713) y STS de 21 de febrero de 1992 (RJ 1992, 1047).

<sup>164</sup> KROTOSCHIN. "El deber de previsión en el contrato de trabajo", en: *Estudios de Derecho del Trabajo*, en memoria del Profesor Alejandro M. Unsain. Buenos Aires, Argentina: Librería El Ateneo, 1954, p. 303.

<sup>165</sup> Entre las innumerables opiniones en este sentido véase ALONSO OLEA. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Madrid, España: Universidad de Madrid, 1968, p. 140. PLÁ RODRÍGUEZ, *op. cit.* (n. 135), p. 280. GARCÍA NINET. *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*. Madrid, España: Editorial Revista de Derecho Privado, 1981, p. 163 y DEL REY GUANTER, *op. cit.* (n. 102), p. 207. En España hay autores que han defendido la configuración de la buena fe como una cláusula general, entre ellos RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER. "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", en: *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1996, pp. 113,114 y MOLINA NAVARRETE. "El principio general de la buena fe y la obligación de reintegrar las prestaciones sociales indebidas", en: *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1997, p. 1100. Según NARANJO DE LA CRUZ, las cláusulas generales sólo pueden ser aplicadas a los derechos fundamentales cuando su significado sea reconducible al principio de proporcionalidad, al ser éste el verdadero parámetro constitucional de control en este punto. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, p. 232. Sin embargo, otros autores entienden que no es posible contraoponer las cláusulas generales a los principios generales del Derecho, entre ellos, FERRARO. *Autonomia e poteri nel Diritto del Lavoro*. Padua, Italia: Cedam, 1992, pp. 167, 168. PERSIANI, *op. cit.* (n. 139), pp. 136-137. CASTELVETRI. "L'obbligo di correttezza come limite esterno alle prerogative imprenditoriali e alla gestione collettiva degli interessi dei lavoratori", en: *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, nº 4, 1995, p. 459 y GIL Y GIL. "La buena fe en el contrato de trabajo, en: *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 163, 1996, pp. 13-14.

<sup>166</sup> STS 10 de abril de 1982 (RJ 1982, 2273).

<sup>167</sup> STS 1 de febrero de 1984 (RJ 1984, 819).

<sup>168</sup> STS 11 de febrero de 1985 (RJ 1985, 629) y STS 19 de junio de 1985 (RJ 1985, 3426).

<sup>169</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN. *La doctrina...* (n. 46), p. 139.

<sup>170</sup> GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.* (n. 45), pp. 335-336.

<sup>171</sup> FERREIRA RUBIO, *La buena fe. El principio general en el Derecho Civil*. Madrid, España: Montecorvo, 1984, pp. 139,140.

Catalogar la buena fe como principio general del Derecho tiene importantes consecuencias<sup>172</sup>: va a actuar como fuente del derecho en defecto de ley y costumbre; el legislador no puede dictar normas que contradigan la general observancia de la buena fe; los tribunales deben interpretar y aplicar las normas y los negocios jurídicos conforme al mismo principio, por esto, constituye una "llamada a la conciencia del jurista"<sup>173</sup>; su quebrantamiento o inaplicación podrá dar lugar al recurso de casación; en último lugar, los particulares deben conformar su conducta a este principio, de manera que constituirá una limitación de la autonomía de la voluntad impuesta por la "solidaridad social"<sup>174</sup> que reducirá este libre actuar a "sus justos límites"<sup>175</sup>.

Vista la calificación de la buena fe como principio general del Derecho, se debe estudiar las cuatro funciones que asumen los principios generales del Derecho, y por tanto, la buena fe, ya que su fuerza radica en las tareas que puede desempeñar.

### 6.1 FUNCIÓN PROGRAMÁTICA

Los principios generales del Derecho cumplen la función de informar todo el Ordenamiento Jurídico, lo que supone la principal vía de irrupción de la moral y de la ética en el mundo del Derecho<sup>176</sup>. De las cuatro funciones que puede desarrollar la buena fe, ésta es quizás la más abstracta, y su origen se encuentra en el último inciso del art. 1.4 del Código Civil al regular que los principios se aplicarán "sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico". Esta función no implica la uniformidad de los distintos sistemas jurídicos vigentes, ni tan siquiera supuso influencia en los históricos. Esta ahistoricidad del principio se debe, a su "escasa carga política" y a su "vinculación más estrecha con ideas morales"<sup>177</sup>, que lo han permitido subsistir hasta la actualidad.

En el ámbito laboral, HUECK y NIPPERDEY determinaron que la relación de trabajo está informada por el principio de la lealtad recíproca<sup>178</sup>. Este principio general de la buena fe informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa<sup>179</sup>. A pesar del escaso análisis que se ha llevado a cabo de tema por los autores *iust*laboralistas, sí que existen diversas sentencias del Tribunal Supremo<sup>180</sup> que han utilizado este criterio, aunque, la mayoría se limite a expresar esta función sin aportar nada más.

<sup>172</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN. *La doctrina...* (n. 46), pp. 139-140, entiende que otra de las consecuencias es que este principio tendrá el mismo valor e igual alcance que el principio general de que dimanen y en que inmediatamente se fundan.

<sup>173</sup> DE LOS MOZOS. *El principio...* (n. 25), p. 123.

<sup>174</sup> PAZ-ARES. "Nota bibliográfica sobre el libro de Zeller: Treu und glauben und rechtsmissbrauchsverbot", en: *Anuario de Derecho Civil*, nº 35, 1983, p. 176.

<sup>175</sup> CASTRO LUCINI, *op. cit.* (n. 87), pp. 1234-1235.

<sup>176</sup> STC 7/1997, de 14 de enero. De la misma manera, STS © 5 de julio de 1985 (RJ 1985, 3642), STS © 20 de febrero de 1988 (RJ 1988, 1072) y STS © 26 de octubre de 1995 (RJ 1995, 8349).

<sup>177</sup> FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 181.

<sup>178</sup> HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), p. 119.

<sup>179</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, *op. cit.* (n. 135), p. 280.

<sup>180</sup> Entre las sentencias del Tribunal Supremo que tratan este asunto véase, entre otras, la STS 11 de noviembre de 1981 (RJ 1981, 4409), STS 14 de julio de 1982 (RJ 1982, 5007), STS 18 de septiembre de 1982 (RJ 1982, 5034), STS 31 de octubre de 1985 (RJ 1985, 5257), STS 22 de septiembre de 1986 (RJ 1986, 5018), STS 2 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5367), STS 29 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5931), STS 20 de enero de 1987 (RJ 1987, 83), STS 5 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3234), STS 26 de abril de 1988 (RJ 1988, 4228), STS 30 de junio de 1988 (RJ 1988, 5495), STS 23 de junio de 1989 (RJ 1989, 4837), STS 21 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8220), STS 30 de abril de 1990 (RJ 1990, 3515) y STS 5 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7530).

## 6.2 FUNCIÓN INTERPRETADORA

La buena fe, en cuanto principio general del Derecho, presenta una función interpretadora, tanto de las normas legales como de los concretos negocios jurídicos. Respecto a las leyes está bien claro que deberán interpretarse según los dictados de la buena fe<sup>181</sup>; es decir, de conformidad con las normas de moral social<sup>182</sup>, o, como prefiere entender el Tribunal Constitucional, “según la realidad social del tiempo”<sup>183</sup>. Sin embargo, el estudio más importante en este sentido de la influencia de la buena fe debe darse en la interpretación de los negocios jurídicos.

En el Código Civil no existe una normativa expresa, como el art. 57 del Código de Comercio, que indique que los contratos deben interpretarse de acuerdo con la buena fe. En derecho comparado sí pueden encontrarse regulaciones que claramente le atribuyen esta función, como por ejemplo el parágrafo 157 BGB, el art. 1366 Cc italiano<sup>184</sup> o el art. 914 (*Novelle* III, art. 102) del Código Civil general austríaco.

En materia de Derecho del Trabajo, la función interpretativa de la buena fe escasamente puede surgir<sup>185</sup>. Así, PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA han reconocido que la buena fe, como aquella actitud de cumplir con los compromisos según la conducta socialmente aceptable, es una “pauta interpretativa del propio contrato”<sup>186</sup>. En esta función, la buena fe establece un estándar para la interpretación de los contratos según un tipo de acuerdo, que se encuentra implícita en todos los contratos. La aplicación de la buena fe aparece cuando en un contrato una cláusula no ha sido expresada correctamente y puede originar un futuro incierto, ya que las cláusulas suelen ser insuficientes para determinar la voluntad de las partes<sup>187</sup>.

En cuanto a las escasas sentencias de nuestros tribunales que se encargan de este asunto cabe decir que existe una cierta unanimidad en que la buena fe, al actuar como parámetro de interpretación, presenta un cierto componente social. De esta manera, ha entendido el Tribunal Supremo, que si bien los principios generales del Derecho han de inspirar toda interpretación, su operatividad es real si se tiene en cuenta la realidad social existente, que se encuentra claramente reconocida en la buena fe<sup>188</sup>. Este parámetro ha sido asimilado por el Tribunal Constitucional

<sup>181</sup> Según DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN. *Fundamentos...* (n. 97), p. 372. La interpretación de buena fe es “una consecuencia evidente del principio general de la buena fe en el desarrollo de las relaciones jurídicas de todas clases y del deber general de comportarse de buena fe en el tráfico jurídico”. De la misma opinión, ALBADALEJO. *El negocio jurídico*. Barcelona, España: Bosch, 1958, p. 326 y MOLLEDA FERNÁNDEZ-LLAMAZARES, *op. cit.* (n. 44), p. 373.

<sup>182</sup> Según DEGNI, la moral social funciona como medio de interpretación dirigido a atemperar las consecuencias, demasiado rígidas y absolutas de las leyes, citado por FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 194. En la misma línea, DANZ afirma que esta interpretación es la que “se inspira en los usos sociales”. *La interpretación de los negocios jurídicos*. Madrid, España: *Revista de Derecho Privado*, 1955, p. 198.

<sup>183</sup> Auto TC 249/1995, de 22 de septiembre.

<sup>184</sup> Sobre la aplicación de este precepto al contrato de trabajo véase SANTORO PASSARELLI. *Nozioni di Diritto del Lavoro*. Nápoles, Italia, 1978, p. 162.

<sup>185</sup> Sobre la buena fe en la interpretación de los convenios colectivos véase LLUIS Y NAVAS, *op. cit.* (n. 113), p. 641.

<sup>186</sup> PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Ceura, 2012, p. 794.

<sup>187</sup> Entre los autores que han tratado este asunto véase SANTORO PASSARELLI, *op. cit.* (n. 184), p. 161. COSTANZA. *Profili dell'interpretazione del contratto secondo buona fede*. Milán, Italia: Dott. A. Giuffrè Editore, 1989, pp. 117 ss. BIANCA. “La nozione di buona fede quale regola di comportamento contrattuale”, en: *Rivista di Diritto Civile*, Tomo I, 1983, p. 209. HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), pp. 112-113. BURTON. “Breach of contract and the Common Law duty to perform in good faith”, citado por BARNET. *Perspectives on contract law*. Nueva York, USA: Aspen Law & Business, 1995, p. 251 y MOLERO MANGLANO y VILLALBA SALVADOR. “La interpretación de las normas laborales (I)”, en: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 44, 1990, p. 611 ss.

<sup>188</sup> STS 14 de julio de 1982 (RJ 1982, 5007) y STS 20 de diciembre de 1984 (RJ 1984, 6464).

como un “criterio de razonabilidad”<sup>189</sup>, de manera que los acuerdos de voluntades habrán de entenderse en función de lo que un observador imparcial pudiera interpretar con arreglo a lo acordado según la buena fe, el uso y la ley.

La razón de esta escasa aplicación de la buena fe como criterio interpretador del contrato de trabajo puede hallarse en que la propia actividad interpretativa, en aplicación del art. 8.1 TRET, tiene escaso valor dada la irrelevancia de la calificación realizada por las partes. Además, cuando el contrato pueda ser interpretado en varios sentidos, aparece el principio “in dubio pro operario”<sup>190</sup>, según el cual siempre se tendrá que acoger al más favorable para el trabajador.

### 6.3 FUNCIÓN INTEGRADORA

La creación de deberes secundarios de conducta por parte de la buena fe deriva de la función integradora que puede realizar en cuanto que es claramente un principio general del Derecho. La integración actúa fundamentalmente en dos vertientes. La primera se relaciona con el tema de las lagunas del Derecho, ya que le atribuye la función de completar o suplir las posibles faltas de regulación; la segunda, se refiere a una función correctiva, que permitirá la subsanación de ciertos defectos de la regulación, mediante la incorporación de nuevas normas<sup>191</sup>.

Esta función también se va a desarrollar en el ámbito del contrato de trabajo<sup>192</sup>, ya que al existir una relación con vocación de permanencia exige que se dé una mutua confianza que ha de manifestarse durante esta relación<sup>193</sup>; ahora bien, siempre suponga una actuación dentro de “los valores sociales constitucionalmente positivizados”<sup>194</sup>.

La buena fe en el contrato de trabajo se exige, especialmente, en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador y como modo de comportamiento<sup>195</sup>; ahora bien, no se puede olvidar que la obligación fundamental del trabajador es el deber de diligencia. Sin embargo, esta aparente delimitación no queda tan clara, cuando el propio Estatuto de los Trabajadores regula de manera conjunta ambos conceptos; por tanto, es necesario delimitar ambas ideas. No se trata de ideas intercambiables o subordinadas, sino que cada una de ellas tiene un ámbito de actuación concreto. La diligencia en el deber de trabajar y la buena fe se refiere a los deberes accesorios. La primera sólo se refiere al trabajador, mientras que la buena fe es esencialmente recíproca. La buena fe no sólo pueda asumir funciones de delimitación de los derechos, sino que también presenta funciones integradoras. La diligencia se preocupa más del resultado de la conducta, del rendimiento, que de la actividad.

Cuando la buena fe desarrolla una función integradora del contrato de trabajo, debe afectar de manera igual o similar a ambas partes de la relación laboral. Tanto trabajador como empresario

<sup>189</sup> ATC 128/1981, de 25 de noviembre.

<sup>190</sup> Según GÓMEZ CALERO, interpretación del contrato de seguro deberá realizarse siguiendo la expresión *in dubio, pro asegurado*. *Los derechos de los consumidores y usuarios*. Madrid, España: Dykinson, 1994, p. 93.

<sup>191</sup> FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 257.

<sup>192</sup> STS 15 de junio de 1987 (RJ 1987, 4360).

<sup>193</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.* (n. 160), p. 230. Entre la doctrina italiana, BARASSI cree que la buena fe es un “vínculo subsidiario” del contrato de trabajo que “integra o caracteriza la obligación fundamental de prestar trabajo”. *Elementi di diritto del lavoro*. Milán, Italia: Giuffrè Editore, 1949, p. 64. De la misma manera, en Alemania véase HUECK Y NIPPERDEY, *op. cit.* (n. 58), pp. 112-113.

<sup>194</sup> MOLINA NAVARRETE. “Hacia una revisión constitucional de la función de la «buena fe contractual» en las relaciones jurídico-laborales”, en: *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992, p. 353.

<sup>195</sup> En Derecho del Trabajo la buena fe exige una especial modalización de las conductas, CONDE MARÍN. *La buena fe en el contrato de trabajo*. Madrid, España: La Ley, 2007, p. 88.



deben someter sus actos a *standards* de conductas usuales, sin imponer a ninguna de ellas otros deberes adicionales, normalmente, que los derivados genéricamente del principio del *alterum non laedere*. En todo caso, hay que tener en cuenta, según MONTROYA MELGAR, que la naturaleza constitutivamente dinámica de la empresa y lo cambiante de sus necesidades organizativas y productivas requiere una renovación de las condiciones de trabajo, aunque esto origine un cierto conflicto entre el poder de variación de la prestación por parte del empresario y la inseguridad jurídica que se crea en el trabajador<sup>196</sup>.

Al llevar a cabo esta función correctora, es necesario conocer el papel de la buena fe en la posible modificación de este tipo de negocios jurídicos. El problema puede aparecer cuando el juez, en virtud de una sentencia declaratoria, se extralimite y, dicha sentencia suponga la aparición de una función creadora, que tanta influencia ha tenido en la materia del Derecho Social. Por esta razón, es preciso reducir esta labor *ex novo* de los órganos judiciales, ya que en caso contrario, podría llegar a ser inevitable que dicha actuación "desvirtúe el sistema y la relación sobre la que actúa"<sup>197</sup>.

Varios son los efectos que determina la aplicación del principio de la buena fe en la integración, pero quizás el más importante sea la creación de los denominados deberes secundarios de conducta<sup>198</sup>, aunque también han sido calificados como obligaciones "secundarias"<sup>199</sup> o "accesorias"<sup>200</sup>. Estos deberes tienen como característica principal que "no hacen a la prestación principal, sino que la complementan"<sup>201</sup>, por lo que es fácilmente entendible que la relación contractual de trabajo puede entenderse, según DE LA VILLA GIL, como "una relación en la que junto al cumplimiento de prestaciones se exigen ciertos deberes de conducta"<sup>202</sup>. Son, por tanto, "obligaciones dotadas de peculiaridad respecto del nudo deber de trabajar"<sup>203</sup>.

Entre las características principales de estos deberes cabe destacar dos: estas obligaciones deben ser cumplidas por ambas partes del contrato de trabajo, empresario y trabajador, y en su actuación, deben tener en cuenta la naturaleza de la relación jurídica en la que se desarrollan y la finalidad perseguida por las partes a través de ella<sup>204</sup>, de manera, que serán "meras formas"<sup>205</sup> de cumplimiento de cada una de las prestaciones.

<sup>196</sup> MONTROYA MELGAR. "Poder del empresario y movilidad laboral", en: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 38, 1989, p. 165.

<sup>197</sup> DOLORES ROMÁN. *Poder de dirección y contrato de trabajo*. Valladolid, España: Ediciones Graphis, 1992, p. 268.

<sup>198</sup> Aunque MERA MANZANO, utiliza una expresión más enfática y los denomina "*vínculos de orden moral y espiritual*", *op. cit.* (n. 112), p. 200.

<sup>199</sup> MONZON, *op. cit.* (n. 100), p. 346.

<sup>200</sup> Respecto a la doctrina italiana, que ha sido la que más ha estudiado este concepto, véase LEGA. "Sull obbligo di fedeltà del lavoratore", en: *Diritto del Lavoro*, Tomo I, 1947, p. 209.

<sup>201</sup> FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 264. Así ENNECERUS afirma que en determinadas circunstancias, "la buena fe puede resultar que el deber de prestación sea más amplio que el contenido fijado en el contrato o por la ley". *Derecho de obligaciones*. Tomo II. Volumen I. Barcelona, España: Bosch, 1933, p. 19. También MANRESA NAVARRO entiende que "el sentido de la buena fe es el de dar al contrato cumplida efectividad, realizándose el fin propuesto, y considerando para ellas comprendidas en las estipulaciones las demás que para aquellos fuesen complemento necesario". *Comentarios al Código civil español*. Tomo VIII. Volumen II. Madrid, España: Editorial Reus, SA, 1950, p. 324.

<sup>202</sup> DE LA VILLA GIL, *op. cit.* (n. 144), p. 25.

<sup>203</sup> MONTROYA MELGAR. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos, 2012, p. 322.

<sup>204</sup> DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, "prólogo"...(n. 98), p. 19.

<sup>205</sup> MONTROYA MELGAR. *El poder de dirección del empresario*. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, 1965, pp. 51, 52. De la misma manera, KROTOSCHIN, *op. cit.* (n. 164), p. 302, entiende que la buena fe "se refiere al modo y manera de cumplir con las obligaciones".

Estos deberes secundarios, que deben ser considerados como imprescindibles para la consecución de la finalidad negocial presentan claramente las siguientes tres funciones. En primer lugar, evitar que el contacto social que da vida a la relación obligatoria, produzca daño para la persona o el patrimonio de la otra parte. En segundo lugar, respetar la finalidad a que tiende la relación. En tercer y último lugar, cooperar recíprocamente con el fin de que la ejecución de la relación se desarrolle lo más ágilmente posible y del modo más ventajoso para ellas<sup>206</sup>, ya que la reciprocidad es una de las notas características de la presencia de la buena fe en el contrato de trabajo, debido, sobre todo, a las características fundamentales del contrato de trabajo, ya que es, esencialmente, sinalagmático. Las dos partes quedan obligadas a ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones de acuerdo con los criterios de la buena fe.

Ahora bien, los principales problemas, que se han planteado respecto a la posibilidad que esta función integradora surja, dicen relación con la posible ampliación de los poderes de dirección del empresario. Así, se ha afirmado que a través de la buena fe se podría llegar a horadar una vía de ampliación de la prestación debida y por tanto del ámbito del ejercicio del poder de dirección, que vincularía al trabajador a través del deber de obediencia, lo que implicará "una puerta abierta a la introducción de criterios de subordinación de los intereses de los trabajadores a los del rendimiento de la organización productiva"<sup>207</sup> o incluso, de manera más concreta, una limitación "al ejercicio por el trabajador de derechos fundamentales, tales como las libertades de expresión e información"<sup>208</sup>. Por esta razón, estas manifestaciones creadoras de la buena fe "siempre deberán ser consideradas como facultad excepcional empresarial puesto que aun siendo reconducibles al contrato, las obligaciones sobrepasan la prestación pactada"<sup>209</sup>, por lo que el poder de dirección del empresario "nunca podrá ser ampliado en base a la buena fe como mecanismo integrador del contrato"<sup>210</sup>.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la función integradora tiene sus límites, y por tanto, pueden ser aplicados por la jurisprudencia en el enjuiciamiento de los casos concretos; diferente es que esta labor interpretativa no se restrinja a estas limitaciones, sino que se amplíe considerablemente este poder del empresario. Si la jurisprudencia actúa de este modo, cada vez más raramente, ya no existe un problema de concepto, sino de aplicación por parte de los tribunales que desfiguran este modo de comportamiento por el que se ha de regir el trabajador. Es más, también existe una visión positiva de esta función, ya que permite que el empresario no sólo se limite a adoptar posturas neutras, sino que potencie "el pleno y libre desarrollo de la personalidad del empleado"<sup>211</sup>.

<sup>206</sup> Sobre todos estos aspectos véase, entre otros autores, RIVERO Y SAVATIER. *Droit du Travail*. París: Presses Universitaires de France, 1960, p. 348. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *op. cit.* (n. 160), 230. ROVAS RIVERO. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid, España: Trotta, 1991, p. 67 y COUTURIER, *op. cit.* (n. 163), p. 328.

<sup>207</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.* (n. 64), p. 252.

<sup>208</sup> ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Civitas, 1999, p. 309.

<sup>209</sup> DOLORES ROMÁN, *op. cit.* (n. 197), p. 266.

<sup>210</sup> Sobre este tema véase MARTÍN VALVERDE. "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo". En: *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*. Sevilla, España: Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1977, p. 86. DOLORES ROMÁN, *op. cit.* (n. 197), p. 268 y VALDÉS DAL-RE. "Poder directivo, contrato de trabajo y ordenamiento laboral", en: *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1993, p. 32.

<sup>211</sup> CALVO GALLEGU, *op. cit.* (n. 146), p. 174.

#### 6.4 FUNCIÓN LIMITADORA DE LOS DERECHOS SUBJETIVOS

El derecho subjetivo puede definirse como la facultad o conjunto de facultades, con significado unitario e independiente, que se otorga por el ordenamiento jurídico a un ser de voluntad capaz o de voluntad suplida por la representación, para la satisfacción de sus fines o intereses, y autoriza al titular para obrar válidamente, dentro de ciertos límites, y exigir de los demás, por un medio coactivo, en la medida de lo posible, el comportamiento correspondiente<sup>212</sup>.

Este derecho, concebido como poder, "es un acto de confianza de la comunidad hacia el titular", ya que presenta un ámbito de libre ejercicio, el llamado "licere"; pero ha de tener una finalidad concreta, ya que si no sería "entregado a su arbitrariedad"<sup>213</sup>. De esta manera, desde el nacimiento de la teoría de los derechos subjetivos, éstos han tenido límites. Entre los que se puede destacar la equidad<sup>214</sup>, el fraude de ley y el abuso de derecho<sup>215</sup>, las buenas costumbres<sup>216</sup>, el orden público<sup>217</sup>, y por supuesto, la buena fe.

En cuanto a la buena fe, es evidente que "todos los derechos subjetivos, cualquiera que sea su fuente y su naturaleza, deben ser ejercitados de acuerdo con la buena fe"<sup>218</sup>. En todo caso, esta afirmación ha de ser ratificada aunque en el Código Civil español no exista un precepto que regule expresamente esta función.

De la misma manera, esta limitación también debe aplicarse al cumplimiento de las obligaciones. Así se expresa en otros Ordenamientos Jurídicos extranjeros entre los que cabe citar los dos siguientes. En primer lugar, el art. 2 del Código Civil suizo regula que "*Chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi*". En segundo lugar, el art. 762.2 del Código Civil portugués establece que en el cumplimiento de las obligaciones, así como en el ejercicio del derecho correspondiente, las partes deben proceder de buena fe.

Por esta razón se puede afirmar que "el deber de comportarse según buena fe se proyecta en dos direcciones en que se diversifican todas las relaciones jurídicas: derechos y deberes. Los derechos deben ejercitarse de buena fe; las obligaciones tienen que cumplirse de buena fe"<sup>219</sup>.

<sup>212</sup> CASTÁN TOBEÑAS. *Derecho civil español, común y foral*. Tomo I. Volumen I. Madrid, España: Editorial Reus, SA, 1978, p. 19. Respecto a este tema véase. ENNECCERUS, *op. cit.* (n. 201), p. 1078 y DE CASTRO Y BRAVO. *Derecho civil de España. Parte General*. Tomo I. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, 1955, p. 640.

<sup>213</sup> DE CASTRO Y BRAVO, *op. cit.* (n. 212), p. 642. LACRUZ BERDEJO entiende que "el ejercicio de un derecho no puede significar un uso irracional e indiscriminado del ámbito de poder, de las posibilidades de actuación jurídica concedidas al titular". *Elementos de derecho civil. Parte General de Derecho Civil. El derecho subjetivo*. Volumen III. Barcelona, España: Bosch, 1990, p. 113.

<sup>214</sup> STC 96/1989, de 29 de mayo. Sobre la conexión de la equidad y la buena fe en Italia, véase BARASSI. *Il contratto di lavoro*. Volumen II. Milán: Società Editrice Libreria, 1917, pp. 300 ss.

<sup>215</sup> Sobre este tema, véase IRUZUBIETA FERNÁNDEZ. *El abuso del derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Colex, 1989, pp. 87 ss; GONZÁLEZ PÉREZ. *El principio general de la buena fe en el derecho administrativo*. Madrid, España: Civitas, 1999, p. 27; DIEZ-PICAZO y PONCE DE LEÓN. La doctrina ... (n. 46), p. 141; FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 225; MARTÍNEZ CALCERRADA. "La buena fe y el abuso del derecho. Su respectiva caracterización como límites en el ejercicio de los derechos", en: *Revista de Derecho Privado*, mayo, 1979, p. 455 y ALBADALEJO. *Derecho Civil*. Tomo I. Barcelona, España Bosch, 1991, p. 39.

<sup>216</sup> DE LOS MOZOS. *El principio...* (n. 25), p. 68, afirma que "la buena fe supone una situación más cualificada que la de las buenas costumbres, pero no tanto como la diligencia exigida a un buen padre de familia, que se desenvuelve en una línea de mayor rigor".

<sup>217</sup> LARENZ, *op. cit.* (n. 85), p. 3147.

<sup>218</sup> MONTES PENADES. *Comentarios a las reformas del Código civil. El nuevo título preliminar del código y la ley de 2 de mayo de 1975*. Volumen I. Madrid, España: 1977, p. 366. ENNECCERUS, *op. cit.* (n. 201), p. 1079 y GETE-ALONSO y CALERA, *op. cit.* (n. 84), p. 888. En contra de esta opinión, DE LOS MOZOS, *op. cit.* (n. 94), p. 217, entiende que, "no todos los derechos, para que su ejercicio sea justo, necesitan de la concurrencia de la buena fe, sino únicamente cuando otro, es decir, alguien distinto del que lo ejercita, puede esperar de éste un determinado comportamiento, dependiente o no de una relación jurídica concreta, ya preexistente". Entre las sentencias que tratan este asunto véase la STC 6/1995, de 10 de enero y STC 24/1995, de 30 de enero.

<sup>219</sup> DIEZ-PICAZO y PONCE DE LEÓN, "prólogo" ... (n. 98), p. 12. De la misma opinión, HERNÁNDEZ GIL, *op. cit.* (n. 88), p. 187. DE

Incluso parte de la doctrina, no satisfecha con esta ampliación, ha intentado extenderlo a todo tipo de relaciones jurídicas: “siempre que exista entre determinadas personas un nexo jurídico”<sup>220</sup>, todas las facultades y poderes y, en general, a las situaciones jurídicas<sup>221</sup>, hasta los derechos denominados fundamentales<sup>222</sup>, “el límite fijado por la buena fe ha de ser referido a toda conducta con trascendencia jurídica, a la totalidad del comportamiento”<sup>223</sup>.

En todo caso, todas estas características de la buena fe como límite de los derechos subjetivos pueden verse muy claramente en el contrato de trabajo, porque, a diferencia de la normativa civil, ésta es la función primordial de la buena fe en Derecho del Trabajo<sup>224</sup>. Esta situación deriva de la regulación de deber para el trabajador que realiza el art. 5.a), de su ampliación al empresario en el art. 20.2 *in fine*, y principalmente, de la gran aplicación que tiene continuamente el art. 54.2.d) del mismo texto legal<sup>225</sup>.

Es evidente que la función limitadora de los derechos subjetivos es la genuina de la buena fe en el contrato de trabajo, especialmente del trabajador. Se trata de acotar la conducta de las partes, para excluir toda una serie de actos que puedan ser perjudiciales para la otra parte. El uso casi exclusivamente de esta función queda reflejado en la aplicación continua del mecanismo jurídico de reacción contra las conductas que no siguen estos parámetros. Esto supone que la gran mayoría de las sentencias que tratan estos asuntos se limitan a analizar si la conducta fue contraria a estos parámetros de buena fe, y, en caso afirmativo, calificarla como transgresora de la buena fe contractual. Por lo que, en conclusión, es necesario delimitar cuáles son los criterios que van a servir para configurar la buena fe como límite de los derechos subjetivos.

Concretamente, la conducta del trabajador es uno de los elementos fundamentales a la hora de valorar cómo se ha ejercitado este concreto modo de comportamiento que es la buena fe. Por esta razón es necesaria realizar una ponderación de las circunstancias concretas que concurren en cada caso, con el objeto de individualizar las conductas. Así, se debe tener en cuenta la actitud del trabajador, la propia dinámica de la conducta o la relación existente entre la persona del trabajador y la concreta conducta<sup>226</sup>.

De la misma manera, la voluntariedad con que el trabajador ejecuta su prestación presenta una relevancia importante a la hora de configurar la buena fe que ha de estar presente en su con-

COSSIO CORRAL. *El dolo en el derecho civil*. Madrid, España: *Revista de Derecho Privado*, 1955, p. 227. BATLLE VÁZQUEZ. *Comentarios al Código civil y compilaciones forales*. Tomo I. Madrid, España: Ministerio de Justicia, 1978, p. 117 y LARENZ, *op. cit.* (n. 85), p. 300.

<sup>220</sup> LARENZ, *op. cit.* (n. 85), p. 300.

<sup>221</sup> MIQUEL GONZÁLEZ. *Comentarios...* (n. 53), p. 48.

<sup>222</sup> GETE-ALONSO Y CALERA, *op. cit.* (n. 84), p. 888.

<sup>223</sup> FERREIRA RUBIO, *op. cit.* (n. 88), p. 218.

<sup>224</sup> Sobre este tema véase, entre otros autores, DIEGUEZ CUERVO. “Poder empresarial: fundamento, contenido y límites”, en: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 27, 1986, p. 331. COUTURIER, *op. cit.* (n. 163), p. 327. JAVILLIER. *Droit de Travail*. París, Francia: L.G.D.J., 1996, p. 311 y SUPLOT. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid, España: MTAS, 1996, p. 84.

<sup>225</sup> El art. 160.1 Código de Trabajo de Chile regula la resolución del contrato por falta de probidad o por conducta inmoral grave y debidamente comprobada. Sobre éste véase IRURETA URIARTE. “La falta de probidad como causa de extinción del contrato de trabajo”, en: *Estudios en homenaje al profesor William Thayer Arteaga*. Santiago, Chile: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998, p. 117. Mientras que el art. 160.7 CT se refiere al incumplimiento grave de las obligaciones, que ha sido definido por el mismo autor como cajón de sastre, IRURETA URIARTE. “Vigencia del principio de la buena en el Derecho del Trabajo Chileno”, en: *Revista Ius et Praxis*, nº 2, 2011, pp. 179-180.

<sup>226</sup> MONTOYA MELGAR. *La buena fe en el Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Tecnos, 2001.

ducta<sup>227</sup>. Ahora bien, hay que diferenciar claramente entre los actos voluntarios, o si se prefiere, el dolo, y las conductas negligentes, o simplemente voluntarias<sup>228</sup>.

Quizás uno de los aspectos más problemáticos en esta materia se refiere a la presencia del daño<sup>229</sup>. En principio si una conducta del trabajador causa daño al empresario, éste puede despedirlo. Sin embargo, son varios los problemas que se derivan de esta afirmación. Por ejemplo, ¿cabe tanto el daño moral como el daño material? ¿El empresario ha de ser el único receptor directo del daño o también se considera que la conducta atenta contra el principio de la buena fe si el destinatario es un tercero? ¿Existe una relación entre el perjuicio y la cuantía del mismo? Queda claro que si el daño es importante, la respuesta jurídica es clara, pero ¿si este daño es irrelevante o sencillamente no existe? Si se considera que la cuantía no es relevante, puede llegarse a la conclusión que cualquier conducta que ocasione el más mínimo daño al empresario puede motivar el despido del trabajador. Entre los supuestos en los que la intervención del daño es relevante cabe citar, especialmente, los asuntos relacionados con la competencia desleal<sup>230</sup>.

Finalmente, hay que tener en cuenta que existe una relación específica entre el principio general de la buena fe y el concreto puesto de trabajo que ocupa el trabajador<sup>231</sup>. Es evidente que esta situación tiene una relevancia absoluta respecto al deber de diligencia, sin embargo, no puede desconocerse que el modo de comportarse por parte del trabajador también ha de tener en cuenta el lugar concreto que ocupa en la organización para la que presta sus servicios.

El conflicto surge, igual que cuando se hacía referencia a las actividades concretas, si existen determinados puestos de trabajo en los que la buena fe ha de estar especialmente presente. Ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de configurar esta necesidad, exigiendo en toda una serie de trabajos. Sin embargo, en muchas ocasiones, esta especial exigencia no ha sido más que un reflejo de la confusión de ideas entre la diligencia y la buena fe. Por esta razón aparecen los denominados puestos de confianza<sup>232</sup>. Así, por ejemplo, se puede escoger cualquier tipo de trabajo al que tradicionalmente se le ha asignado esta especial situación, como los trabajos que se llevan a cabo fuera del centro de trabajo y sin control exhaustivo por parte del empresario, aquellas actividades que se realizan con máximo contacto con el público o cualquier actividad que suponga manejo de dinero. En estos casos, la máxima preocupación del empresario ha de ser el establecimiento de mecanismos necesarios para que el trabajador cumpla con sus obligaciones de trabajo de la manera más eficaz, aun teniendo en cuenta las especiales circunstancias que presentan.

<sup>227</sup> STS 19 de julio de 2010 (RJ 2010, 7126).

<sup>228</sup> Sobre las situaciones de incapacidad temporal véase STS 16 de junio de 2006 (RJ 2006, 6560).

<sup>229</sup> ESCUDERO, FRIGOLA Y MONFORT. “El principio de buena fe en el contrato de trabajo”, en: *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1997.

<sup>230</sup> STS 22 de noviembre de 2007 (RJ 2008, 1034). La prohibición de competencia desleal se regula en el art.160.2 CT. Sobre este tema véase IRURETA URIARTE. “La prohibición de competencia y la buena fe contractual”, en: *Estudios Laborales*, nº 1, 207, p. 57 y NOVOA FUENZALIDA. “Deberes de fidelidad y lealtad laboral: no subsistencia de las obligaciones personales del trabajador una vez expirado el vínculo contractual y la competencia desleal”, en: *Revista Laboral Chilena*, nº 1, 1996, pp. 64 ss.

<sup>231</sup> MOLINA NAVARRETE, *op. cit.* (n. 194).

<sup>232</sup> Sobre la buena fe en los representantes de los trabajadores, véase STS 13 de marzo de 2012 (RJ 2012, 5242).