



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Pablo de Olavide

TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

STC 192/2003, de 27 de octubre

ESTHER CARRIZOSA PRIETO *

SUPUESTO DE HECHO: en enero del 2000, la empresa «Frutas Hermanos Martínez» comunica, mediante escrito fechado el 26 de enero, el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual a uno de sus trabajadores que desempeñaba tareas de peón agrícola en las instalaciones de la misma. Como motivo de despido, la empresa alega constarle fehacientemente que el trabajador ha prestado servicios para otro empleador durante el mes de diciembre de 1999, concretamente los días 23, 27 y 28, mientras disfrutaba del periodo vacacional retribuido por la prestación de servicios que realizada para la empresa «Frutas Hermanos Martínez».

El trabajador impugna el despido disciplinario ante el Juzgado de los Social núm. 4 de Murcia, que desestimó el recurso por resolución de 12 de abril del 2000 al entender que el periodo vacacional retribuido, de obligado cumplimiento para ambas partes, ha de destinarse a «recuperar fuerzas», razón que justifica la prohibición de realizar prestación de servicios tanto para el mismo empleador como para otros empleadores, por lo que considerara la mencionada conducta transgresión de la buena fe contractual.

Contra dicha sentencia el trabajador interpone recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, solicitando la revisión de los hechos probados en base a la prueba testifical y de confesión. El 19 de junio del 2000, el Tribunal dicta sentencia desestimatoria, argumentando que el trabajador con su conducta estaba defraudando, independientemente de que cobrara o no por su prestación de servicios, a la

* Becaria FPD. Universidad Pablo de Olavide

empresa que retribuye el periodo de descanso para que el trabajador «se encuentre en plenas condiciones», puesto que el periodo vacacional le incumbe al trabajador como un derecho indispensable en bien propio y de la empresa.

El trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por auto de 10 de mayo de 2001. Finalmente, entabla recurso de amparo frente a las resoluciones mencionadas, alegando vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) por incongruencia omisiva y falta de motivación de las resoluciones judiciales.

RESUMEN: el Tribunal Constitucional, en adelante TC, admite el recurso de amparo por considerar lesionado el derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que declara nulas las resoluciones judiciales por contener una interpretación arbitraria de la buena fe contractual y, como consecuencia de ello, una inadecuada motivación de las mismas.

ÍNDICE:

1. LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: APUNTES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
2. LA DOCTRINA DEL TC EN EL PRESENTE CASO
3. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA COMO LÍMITE INFRANQUEABLE PARA LA RELACIÓN LABORAL

1. LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: APUNTES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

La buena fe, como categoría que rige las obligaciones en el ámbito contractual, se ha convertido, sobre todo al hilo de su utilización por la jurisprudencia del TC y, por tanto, como tema de estudio por la doctrina científica, en un concepto polémico y criticado. Las críticas se han vertido fundamentalmente en relación con la concepción objetiva de la buena fe¹. Desde

¹ La doctrina diferencia entre una vertiente subjetiva, que consiste en la creencia de que con una determinada conducta no se daña el interés ajeno, y una vertiente objetiva, que consiste en adecuar las conductas de los distintos sujetos a reglas de honestidad y fidelidad; DE LOS MOZOS, J.L., *El Principio de buena fe. Sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil Español*, Barcelona, Bosch, 1965, pp. 57 y ss. Esta concepción se recoge en el art. 7.1 del CC: «Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe», y 1258 CC: «Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimien-

esta perspectiva, la buena fe se configura como un límite al ejercicio de los derechos subjetivos y, por tanto, de los derechos plasmados en la Constitución, sean o no fundamentales, que se dirige prioritariamente a evitar el abuso en el ejercicio del derecho, de tal forma que, constatado éste, la protección que se dispensaba al titular del derecho desaparece. En este sentido, las controversias doctrinales surgen no tanto en relación con la naturaleza jurídica de la buena fe, ampliamente reconocida como principio general del Derecho, como sobre la normativa en que viene reconocida, de manera que, otorgándole un reconocimiento legal, que no constitucional, se cuestiona su legitimidad para limitar el ejercicio de los derechos constitucionales².

En el ámbito laboral, el concepto de buena fe aparece entre los deberes laborales del trabajador que se regulan en el art. 5 del ET, obligándolo a «cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia». Hasta tal punto el trabajador ha de adecuar su conducta a los parámetros que impone la buena fe contractual que se faculta al empresario a utilizar su poder disciplinario en su máxima expresión —entiéndase el despido— para sancionar los incumplimientos contractuales laborales del trabajador que sean contrarios a la misma (art. 54.2 d ET).

La doctrina laboral ha criticado esta regulación, denunciando una desviación que hace recaer la buena fe con especial contundencia sobre la conducta del trabajador, imponiéndole una serie de deberes adicionales al principal, realizar la prestación de trabajo, de la más diversa índole³, y convirtiéndolo, como consecuencia, la causa legal de despido (la transgresión de la buena fe contractual) en un cajón de sastre donde caben las más variadas conductas. En definitiva, como ha manifestado parte de la doctrina, esto provoca un desequilibrio importante en la relación contractual, que requiere para

to de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley». Contempla las distintas vertientes la STC 6/1988, de 21 de enero (F. J. 4.º).

² MORENO GARCÍA, A., «Buena fe y Derechos Fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *REDC*, núm. 38, 1993, p. 275, donde el autor considera que es un límite innecesario, ya que el mismo resultado, es decir, evitar el ejercicio abusivo de los derechos, se obtienen aplicando a los derechos constitucionales los límites que expresamente se establecen en la CE, junto a los límites inmanentes que se derivan de la necesidad de proteger otros bienes y derechos constitucionales. En el ámbito laboral se muestran favorables a un reconocimiento constitucional implícito GIL Y GIL, J. L., *Principio de buena fe y poderes del empresario*, Sevilla, Mergablum CARL, 2003, pp. 163 y ss; no de forma expresa, MONTOYA MELGAR, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, p. 17, la vincula al art. 10.1 CE, que erige como fundamento del orden público y de la paz social el respeto de los derechos de los demás.

³ VALDÉS DAL-RÉ, F., «Buena fe y ejercicio de poderes empresariales», *RL*, núm. 17, 2003, p. 4.

su restablecimiento una revisión en la utilización del concepto y la necesidad de que su exigencia se revitalice frente al empresario⁴.

La jurisprudencia del TC, sobre todo la que corresponde a los primeros años, a pesar de los intentos de desconectar, al menos formalmente, la buena fe de «*la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial*» (STC 120/1983, 88/1985), extiende su aplicación no sólo a la forma en que el trabajador realiza su prestación de trabajo, como parece desprenderse de la regulación del ET, sino a todas aquellas conductas que, realizadas como consecuencia de su prestación laboral, son susceptibles de irrogar un daño al empresario, incluido, sobre todo, el ejercicio por el mismo de los derechos que le reconoce el texto constitucional⁵.

Desde esta perspectiva, la exigencia de buena fe, basándose en la vertiente objetiva acogida por el art. 1.258 del Código Civil (CC), recae, con mención expresa o sin ella, sobre el ejercicio de todos los derechos susceptibles de ser ejercidos dentro o como consecuencia de la relación laboral⁶. Sin embargo, el ámbito más afectado por los requerimientos del principio ha sido precisamente el relativo al ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos en la relación de trabajo⁷.

En estos supuestos la jurisprudencia constitucional erige la buena fe en concepto determinante de la resolución del supuesto. La cláusula legal se alinea en plano de igualdad, incluso en ocasiones por encima, al derecho

⁴ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., «La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido», en VVAA, *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los Catedráticos Españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, MTSS, Madrid, 1990, p. 556.

⁵ A pesar de que el reconocimiento que hace el art. 5 a) obliga a conformar según las exigencias de la buena fe sólo la realización de *las obligaciones concretas* de su puesto de trabajo, en el ámbito laboral se impone la concepción imperante en el Derecho Civil, de tal forma que no sólo afecta a dichas obligaciones concretas sino que irradia sus efectos sobre todas aquellas «*consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe*».

⁶ Significativa resulta a estos efectos, aunque no se mencione expresamente el deber de buena fe, la doctrina de las huelgas abusivas instaurada por la STC 11/1981, de 8 de abril. El derecho a la negociación colectiva también se ve considerablemente afectado por el deber de buena fe, aunque en este caso se reconoce expresamente, art. 89.1.3 ET, la obligación de negociar de buena fe.

⁷ Los pronunciamientos se han centrado, sustancialmente, en analizar la interacción del deber de buena fe en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión [SSTC 120/1983, de 15 de diciembre; 88/1985, de 19 de julio; 186/1996, de 25 de noviembre; 106/1996, de 12 de junio; 1/1998, de 12 de enero; 20/2002, de 28 de enero]; la libertad de información y comunicación [SSTC 6/1988, de 21 de enero; 197/1998, de 13 octubre; 57/1999, de 12 de abril; 213/2002, de 11 de noviembre; 126/2003, de 30 de junio]; y el derecho a la tutela judicial efectiva [SSTC 14/1993, de 18 de enero; 197/1998, de 13 de octubre; 196/2000, de 24 de julio; 198/2001, de 4 de octubre].



fundamental cuestionado, de tal forma que constituye el factor determinante en la delimitación del mismo. Así, las declaraciones del TC reconocen expresamente, y sin aportar más explicaciones, que el ejercicio del derecho, además de ser objeto de restricción por los límites explícitos que contempla el texto constitucional, *«debe enmarcarse en unas determinadas pautas de comportamiento, que el art. 7 del Código Civil expresa con carácter general, al precisar que los derechos deberán ejercitarse conforme a la buena fe»*, de tal forma que *«la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho [...] y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando al margen de su protección»* (STC 120/1983) y, como consecuencia, pudiendo entrar en juego *«el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe»*, entre ellas, por supuesto el despido disciplinario (STC 88/1985)⁸.

Ello supone que la existencia de una relación laboral, en definitiva, el ejercicio de la autonomía privada, condiciona, y por ello se sitúa en un plano superior, a los derechos fundamentales. Sólo excepcionalmente, y sin convertir el dato en el centro de su doctrina, el TC ha insinuado la posibilidad de configurar la buena fe como parámetro objetivo intrínseco en la constitucionalización de cada derecho, otorgándole así, al menos formal e indirectamente, la categoría constitucional necesaria para delimitar el ejercicio del derecho (STC 120/1983).

La doctrina se reiterará en todos aquellos supuestos en los que derechos constitucionales del trabajador se puedan ver perjudicados por la sanción empresarial que supone el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual; sin embargo, los diversos pronunciamientos irán modificando progresivamente el enfoque de la relación entre la buena fe contractual y los derechos constitucionales del trabajador⁹.

⁸ Y ello a pesar de que en el mismo pronunciamiento, con carácter previo, había declarado: «La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano [...]. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza» [STC 88/1985, de 19 de julio (F. J. 2.º)].

⁹ La STC 6/1988, de 21 de enero, podría enmarcarse en la línea descrita con anterioridad; sin embargo, contiene algunos elementos que deben considerarse un avance con respecto a las sentencias anteriores. Así, en el F. J. 6.º, se reconoce que los principios que informen las

Así, en la doctrina de la década de los noventa se incide en el carácter preferente que el ordenamiento otorga a los derechos fundamentales. Ello no determina, en el ámbito jurisprudencial, la subordinación de la relación contractual a los derechos constitucionales del trabajador, pero al menos obliga a excluir tal carácter de la misma. De ese modo, la preeminencia del derecho se traduce en una ponderación entre los elementos contractuales y el derecho fundamental afectado, incidiendo, en algunos supuestos, en el carácter restrictivo que hay que predicar de la concepción de la buena fe contractual (SSTC 6/11998 y 106/1996).

Como no podía ser de otra forma, la doctrina sobre la buena fe en el despido disciplinario se ve afectada por la evolución que se produce en el ámbito de las injerencias empresariales en los derechos fundamentales inespecíficos, así como por la evolución de la doctrina de los despidos lesivos de los derechos fundamentales¹⁰. En este sentido, si el TC partía, como consecuencia de la prevalencia de los derechos fundamentales, de una inadecuada ponderación entre el derecho afectado y las exigencias que implica la buena fe en el ejercicio del mismo, los pronunciamientos acaecidos en este periodo van a producir, como derivación del mismo principio, la inserción de dos elementos fundamentales que propiciarán un cambio radical en la posición jurisprudencial sobre la relación buena fe-derecho constitucional.

El primer elemento consiste en la introducción del principio de imprescindibilidad, en el sentido de que sólo será legítima *«la modulación del derecho en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego, y de las obligaciones laborales que puedan modularlo»* (SSTC 186/1996 y 1/1998)¹¹.

relaciones jurídicas privadas, entre ellos la buena fe, no pueden entenderse en términos que *«impidan más allá de los imperativos propios del contrato, el ejercicio de la libertad civil que la constitución preserva»*. En la misma línea, el F. J. 7.º, requiere la realización de un juicio de ponderación, lo que implica reconocimiento, en plano de igualdad, entre la libertad cuestionada y las obligaciones que dimanen del contrato de trabajo. Así mismo, el F. J. 9.º reconoce que la buena fe no puede interpretarse en términos que venga amparados por las mismas *«situaciones o circunstancias que, lejos de corresponderse con el ámbito normal y regular de la prestación de trabajo, supondrían desviaciones de tal normalidad, merecedoras, acaso, de la reacción que a todos los ciudadanos cumple para hacer valer el imperio de las normas [...] o para hacer llegar a la opinión pública la existencia de eventuales anomalías»*.

¹⁰ En este sentido, DEL REY GUANTER, S., «Los derechos fundamentales inespecíficos y el contrato de trabajo en la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional» y ALARCÓN CARACUEL, M.R., «El despido en la doctrina del Tribunal Constitucional», ambos en VVAA, *Jurisprudencia Constitucional Social 1991-1999*, Sevilla, Mergablum, 1999, pp. 15 y ss. y 73 y ss. respectivamente.

¹¹ El principio de indispensabilidad o imprescindible irrumpe en la jurisprudencia laboral del TC a partir de la STC 99/1994, de 11 de abril (F. J. 5.º), que aborda el despido de



El segundo elemento se inserta como consecuencia de los avances en el ámbito de la doctrina del despido con nulidad radical, donde se pone de manifiesto que, aun siendo un efecto típico de la relación laboral «*la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador*»¹², siendo necesario que el empresario acredite la existencia de una causa legítima, adecuada, y necesaria (STC 6/1995).

Esa condición prevalente de los derechos fundamentales, integrada por los elementos mencionados, ha provocado, como ya hemos comentado, modificaciones importantes en el análisis de los despidos disciplinarios por transgresión de la buena fe contractual susceptibles de afectar derechos de los trabajadores. De hecho, en algunos pronunciamientos posteriores el Tribunal omite pronunciarse sobre la ponderación entre el ejercicio del derecho y las obligaciones laborales, entre ellas la buena fe, centrando el análisis (en términos que, por cierto, entendemos más adecuados) en la ponderación entre el derecho ejercitado y las distintas facultades empresariales que derivan del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa (STC 57/1999). No obstante, entendemos que el planteamiento constitucionalista de la cuestión en estos pronunciamientos de finales de la década de los 90 obvia el papel que hasta ahora venía cumpliendo la buena fe, sin justificar suficientemente la situación de la misma en relación con el juicio de ponderación¹³.

Un buen ejemplo de ello lo constituye la STC 20/2002, de 28 de enero. A pesar de que el pronunciamiento continúa en la línea de invocar la necesaria delimitación que sobre los derechos, en este caso la libertad de expresión, provoca la existencia de un contrato de trabajo y, como elemento inte-

un trabajador por indisciplina y desobediencia, al negarse a ser filmado mientras desempeñaba la tarea de deshuesar jamón. El pronunciamiento diferencia dos modalidades de restricción en los derechos constitucionales del trabajador. Por un lado, las que derivan directamente del contrato de trabajo, supuesto en el que el empresario sólo podrá establecer aquellas restricciones que no lesionen la dignidad del trabajador, sin que este último pueda alegar lesión de su derecho fundamental para eximirse del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por otro, habría que contemplar las restricciones que no derivan del contrato; en estos casos el empresario habrá de demostrar que la limitación del derecho fundamental del trabajador es una medida idónea y necesaria para la consecución del legítimo interés empresarial. Se reitera en la STC 6/1995, de 10 de enero (F. J. 2.º), al analizar una sanción de multa impuesta a un trabajador por ejercicio de la libertad de expresión. Un comentario de ambas sentencias en PARDO FALCÓN, J., «El Juicio de indispensabilidad: Un avance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral», *TL*, núm. 39, 1996, pp. 57 y ss.

¹² SSTC 6/1995, de 10 de enero (F. J. 2.º); 197/1998, de 13 de octubre (F. J. 3.º).

¹³ La ignorancia de la buena fe, así como la necesidad de definir el nuevo enfoque que la misma tiene en la doctrina de la ponderación de bienes, motivan de hecho un voto particular en el pronunciamiento.

grante, la buena fe contractual, termina reconociendo que dicha modulación (en nuestra opinión, limitación) sólo podrá imponerse cuando sea estrictamente imprescindible, adecuada y proporcionada para la consecución de los legítimos intereses empresariales alegados ¹⁴.

De nuevo, la aplicación de los instrumentos propios de la limitación de derechos, en nuestro caso el principio de proporcionalidad en toda su extensión a través de la técnica de la ponderación de bienes, ignora el papel que ha de otorgarse a la buena fe contractual en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Cuestión que no puede obviarse, pues, como se ha puesto de manifiesto en algún caso, cierto peso debería tener en la resolución de los supuestos, sobre todo en los casos de despido por transgresión de la buena fe contractual ¹⁵.

2. LA DOCTRINA DEL TC EN EL PRESENTE CASO

El supuesto planteado ante la jurisdicción constitucional se basa en la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en el que incurren las resoluciones judiciales por no existir en ellas una adecuada fundamentación de la sentencia. Para la resolución del supuesto, por tanto, el TC ha de partir de la obligación constitucional, impuesta por el art. 24 CE, de emitir resoluciones fundadas en derecho, excluyentes, pues, de «una aplicación de la legalidad arbitraria y manifiestamente irrazonada o irrazonable». En este sentido, y concretando los aspectos que han llevado a la vulneración del derecho del actor, los jueces y tribunales están obligados, «como presupuesto inexcusable», a realizar la interpretación legal que sea más acorde con la Constitución, máxime si en la resolución del supuesto se encuentra involucrado otro derecho constitucional, en el caso que estudiamos, el derecho al trabajo reconocido en el art. 35.1, concretado en el «igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación», que podría quedar afectado si se declara procedente el despido disciplinario.

¹⁴ La STC 20/2002, de 28 de enero, realiza un juicio de ponderación constitucional, aunque los términos en que expresamente se reitera la jurisprudencia anterior pueden llevar a confusión. El pronunciamiento comienza estableciendo los términos de la ponderación que se va a producir entre el ejercicio del derecho y el poder disciplinario empresarial como manifestación de la libertad de empresa, aunque se terminará convirtiendo en el derecho al honor de las personas jurídicas (F. J 7.º). Si bien en este caso también se menciona el ámbito legítimo del derecho a la libertad de expresión, se va a determinar en función de la existencia de limitaciones constitucionalmente justificadas. En el mismo sentido, STC 213/2002, de 11 de noviembre.

¹⁵ ELORZA GUERRERO, F., «La información facilitada al trabajador como causa de despido disciplinario (STC 126/2003, de 30 de junio)», *TL*, núm. 72, 2003, pp. 237 y ss.

La aparición de un derecho constitucional, art. 35.1 CE, además de justificar la intervención del TC en cuestiones de legalidad ordinaria, le obliga a realizar un examen más riguroso (*control reforzado*, en la terminología del TC) que se extiende a comprobar «*la ponderación y adecuación de la motivación judicial, que necesariamente ha de exteriorizarse a los derechos concernidos*»¹⁶. Sin embargo, ello también obliga a fijar el lugar que en esa ponderación ha de ocupar la cláusula de buena fe.

En este sentido, el TC considera, partiendo de la buena fe como un» *concepto abierto al mundo de las valoraciones sociales [...] un factor de flexibilización capaz de adaptar la norma a las nuevas circunstancias y valores de la sociedad*», que el carácter supremo de la Constitución exige una decisión «*sobre el contenido de mandatos como la buena fe*» que parta de un sustrato en el que se integren la totalidad de los valores constitucionales, de forma que «*lo que en cada caso se decida que corresponde a la buena fe no podrá estar en desacuerdo con los mandatos constitucionales*». En definitiva, que la interpretación y aplicación de la buena fe, como mandato legal, ha de adaptarse a la Constitución y no a la inversa, proscribiéndose que los mandatos constitucionales se adapten a las exigencias de la buena fe¹⁷.

Centrada así la cuestión, el TC ha de resolver si los razonamientos judiciales utilizados para fundamentar la aplicación de la buena fe «*se adecuan a los valores y principios constitucionalmente definidos*», es decir, si han tenido en cuenta para su aplicación la previa integración de valores y derechos constitucionales a la que obliga nuestra normal fundamental. El alto tribunal, a estos efectos, considera que existen dos aspectos esenciales que han de pesar en esta integración.

Por un lado, «*el principio general de limitación legal del despido*», que establece para su licitud tanto requisitos de fondo como de forma, y que es resultado de exigencias constitucionales y compromisos internacionales. La exigencia constitucional de la limitación del despido deriva de la necesaria ponderación que ha de realizarse entre dos de sus preceptos: a) el derecho a la libertad de empresa y el reconocimiento constitucional de la defensa de la productividad (art. 38 CE); y b) el derecho al trabajo, «*como derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, el derecho a no ser despedido sin causa justa*». La concordancia que ha de establecerse entre am-

¹⁶ STC 192/2003, de 27 de octubre (F. J. 3.º).

¹⁷ La necesidad de adaptar el mandato legal de buena fe a las exigencias constitucionales había aparecido expresamente enunciada en la STC 213/2002, de 11 de noviembre (F.J. 5.º y 11.º); el TC llegó a afirmar, incluso, que en caso contrario supondría «*validar límites al ejercicio de los derechos fundamentales como consecuencia de la existencia de una relación contractual en modo alguno imprescindibles para el adecuado desenvolvimiento [...] de la actividad empresarial*».

bos preceptos excluye necesariamente interpretaciones de la libertad de empresa que lleven a una «*absoluta libertad contractual*» o a un «*principio de libertad ad nutum de despido*»¹⁸. De la misma forma, «*un sistema jurídico presidido por la libertad y el derecho al trabajo posibilita la prestación simultánea de servicios profesionales para dos o más empresarios*», sin que sea posible despedir al trabajador por esta causa «*salvo casos de concurrencia desleal que afecten a intereses empresariales protegibles y sin perjuicio de los pactos de plena dedicación que puedan celebrarse entre trabajador y empresario*»¹⁹. El resultado de esta ponderación es el que ha de servir de sustrato a la aplicación de la buena fe, de tal forma que la misma no pasa a integrarse como un elemento determinante de la ponderación, sino que ha de amoldarse al juicio previamente realizado.

Por otro lado, el TC, considera determinante el régimen jurídico existente en nuestro ordenamiento sobre las vacaciones anuales que han de disfrutar los trabajadores. Las bases de este régimen jurídico se encuentran en el art. 40.2 CE, que establece la obligación de los poderes públicos de «*garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados*». El desarrollo legislativo del precepto constitucional, art. 38 ET, considera principios fundamentales del régimen jurídico de las vacaciones los siguientes: el derecho de los trabajadores a unas vacaciones anuales retribuidas (obsérvese que el precepto constitucional incide en la periodicidad), la existencia de un periodo mínimo, mejorable por la autonomía colectiva o individual, de 30 días naturales y, por último, su carácter irrenunciable, no siendo posible sustituirlas por una compensación económica.

Así mismo, el TC destaca como regulación internacional en la materia el Convenio de la OIT, núm. 132 de 1970, que contempla la posibilidad de que cada país adopte reglas especiales para resolver aquellos supuestos en que una persona durante el periodo de vacaciones realice actividades remuneradas que sean contrarias a la finalidad de las vacaciones, para después declarar que no existe en nuestro ordenamiento norma jurídica que establezca la prohibición de realizar prestación de servicios para otro empleador durante el periodo vacacional retribuido, por lo que el empresario no podrá sancionar dicha conducta, menos aún con el despido disciplinario.

Partiendo de estos presupuestos, se considera que las resoluciones impugnadas vinculan el derecho al descanso anual retribuido con la fidelidad del trabajador al empresario y, en último instancia, con el poder disciplina-

¹⁸ STC 192/2003, de 27 de octubre (F. J. 4.º).

¹⁹ STC 192/2003, de 27 de octubre (F. J. 7.º).



rio de este último. Una concepción del tiempo de descanso de trabajador como tiempo del que puede disponer el empresario, prohibiendo y sancionando la utilización del mismo si no es acorde a sus intereses, no se conforma, en opinión del Tribunal, con la regulación actual del derecho de vacaciones anuales ni con la «*primacía de la libertad de la persona y el respeto a su vida privada que la Constitución garantiza*»²⁰, y, en último término, lesiona la dignidad personal del trabajador «*como el derecho de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida [...] así como, el libre desarrollo de la personalidad* (art. 10.1 CE)». La dignidad de la persona se convierte en el valor inquebrantable «*que todo estatuto jurídico debe asegurar*», funcionando como un mínimo que ha de ser respetado por cualquier limitación que se imponga al disfrute de los derechos individuales, de tal forma, que éstas no podrán suponer «*un menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona*».

De conformidad con la doctrina sentada en el supuesto, y analizadas las argumentaciones aportadas por el Juzgado de los Social núm 4 de Murcia, así como por la Sala de Social del TSJ de la misma comunidad, el TC concluye que «*sostener que el empresario pueda tener un derecho o un interés jurídico legítimo a que el trabajador dedique exclusivamente sus vacaciones al descanso en orden a la recuperación de sus energías físicas y mentales*»²¹ con objeto de incorporarse en plenas condiciones a su puesto de trabajo, y considerar como consecuencia de su incumplimiento que se ha transgredido la buena fe contractual, «*supone una interpretación del principio que produce un desequilibrio patente e irrazonado, a partir de pautas axiológicas constitucionales indiscutibles, por lo que no se puede considerar fundado en derecho*».

Dicha concepción, en definitiva, «*supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel periodo, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente*», lo que resulta «*incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de la personalidad), a cuya luz ha de interpretarse, inexcusablemente, cualquier norma de Derecho y, para lo que importa ahora, la cláusula legal de buena fe*».

²⁰ En el mismo sentido, MATÍA PRIM, J., «Vacaciones anuales», en VVAA, *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. VII, EDERSA, 1982, p. 458.

²¹ Concepción mantenida por SEMPERE NAVARRO, A.V., y CHARRO BAENA, P., *Las Vacaciones Laborales*, Navarra, Aranzadi, 2003, p. 190.

3. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA COMO LÍMITE INFRANQUEABLE PARA LA RELACIÓN LABORAL

La aproximación al pronunciamiento del TC pone en evidencia, desde el principio, la complejidad del supuesto al que se enfrenta; en el mismo convergen hechos variados, susceptibles de una aplicación conjunta de varias doctrinas jurisprudenciales. Como venimos comentando, el objeto del litigio versa sobre un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, al que resulta aplicable, por tanto, la doctrina sobre la buena fe. Además, la confirmación judicial del despido vulnera un derecho fundamental inespecífico, la tutela judicial efectiva, por lo que habría que manejar también la doctrina de los derechos fundamentales inespecíficos y, en particular, la doctrina del despido nulo como acto lesivo de un derecho fundamental del trabajador. No obstante, en el presente caso, no se puede imputar a la conducta empresarial lesión constitucional de ningún derecho susceptible de amparo, razón por la que el Tribunal no analiza ésta conducta privada²². A pesar de ello, resulta llamativo que finalmente se invoque la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) como principio constitucional que resulta principalmente ignorado y, por tanto, lesionado por las distintas resoluciones judiciales, aun no siendo objeto, al menos con carácter autónomo, de recurso de amparo²³.

Con todo, lo que nuestro alto tribunal analiza fundamentalmente, y en lo que emplea en mayor parte su argumentación jurídica, es la posible conexión entre el disfrute de determinados derechos laborales, en este caso, el derecho al descanso necesario reconocido en la Constitución a través de las vacaciones anuales, y el deber de lealtad que el trabajador ha de observar frente al empresario en virtud del deber de buena fe acogido por el ET. Las obligaciones de buena fe que tiene el trabajador derivan de la existencia de la relación laboral; por tanto, es una obligación que surge frente al empresario. En este sentido, se puede considerar que la doctrina del TC concreta algunas de las exigencias que se plasmaban en la STC 99/1994, de 11 de abril (caso del cortador de jamones). Recordemos que en dicho pronuncia-

²² En contraposición, SSTC 14/1993, de 18 de enero (F. J. 2.º); 197/1998, de 13 de octubre (F. J. 4.º), 196/2000, de 24 de julio (F. J. 3.º), 198/2001, de 4 de octubre (F. J. 3.º), donde el derecho a la tutela judicial efectiva se examina desde la perspectiva de la garantía de indemnidad, es decir, como imposibilidad de adoptar medidas empresariales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.

²³ En este sentido, hemos de destacar la advertencia que se hace en el pronunciamiento para que los distintos órganos judiciales realicen una adecuada ponderación del texto constitucional. Dicha ponderación ha de extenderse a la totalidad de los preceptos constitucionales, en nuestro caso art. 10.1 CE, considerándose la omisión falta de fundamentación de la sentencia y, en última instancia, lesiva del derecho a la tutela judicial efectiva.



miento se establecía que las limitaciones empresariales a los derechos de los trabajadores serían lícitas siempre que, en virtud del tipo de limitación, se contemplasen una serie de requisitos: a) tratándose de limitaciones que no vienen exigidas por el contrato de trabajo, es necesario que el empresario demuestre la existencia de un interés legítimo y la adecuación e indispensabilidad de la medida limitadora. b) cuando la limitación está justificada por el propio contrato de trabajo y los términos pactados en el mismo, el trabajador no puede alegar la lesión de un derecho para incumplir sus obligaciones contractuales, salvo en aquellos casos en que se lesione su dignidad, sirviendo esta última como límite infranqueable a los poderes empresariales que surgen de la relación laboral.

Parece ser que en el supuesto es esta última la doctrina que aplica el TC, concluyendo que la concepción del periodo de descanso que ha llevado al despido del trabajador y que han mantenido las resoluciones judiciales lesiona la dignidad del trabajador. Para ello es imprescindible analizar la extensión del deber de buena fe y la forma en que entronca en el juego entre los distintos preceptos constitucionales. Como ya hemos advertido, entre estos preceptos el TC realiza una ponderación constitucional que ha de ser respetada por el mandato de la buena fe. Lo trascendente son los términos de esa ponderación, que, en principio, y consistiendo la conducta restrictiva en un despido disciplinario, ha de realizarse entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo. Dicha ponderación, en la que no se profundiza, no se extiende, al menos expresamente y como había ocurrido en otros supuestos, a la indispensabilidad de la medida limitadora, sino que parece centrarse, aunque no se menciona, en la proporcionalidad en sentido estricto o, como lo llaman algunos autores, ponderación.

Es como exigencia a los órganos judiciales que han aceptado esa concepción cuando se reclama, por parte del TC, la necesaria ponderación y adecuación de la motivación judicial para que no se lesione el derecho a la tutela judicial efectiva, dejando al margen, por las razones mencionadas, la conducta empresarial.

Por otro lado, entendemos que existen algunos aspectos del régimen jurídico del derecho a vacaciones que deberían haber sido señalados o esclarecidos por el pronunciamiento. Por supuesto, partiendo de que la cuestión sobre la que conoce y decide el TC es la concepción empresarial y judicial de las vacaciones anuales como periodo de descanso a disposición del empresario que, como tal, puede impedir que el trabajador las destine a tareas distintas a esa finalidad, no podemos negar la corrección del enfoque y de la resolución del supuesto; sin embargo, a nuestro juicio, existen determinadas declaraciones del Tribunal que pueden llevar a un entendimiento erróneo de la regulación constitucional.

En este sentido, el aspecto fundamental que, a nuestro juicio, el pronunciamiento omite es que la norma fundamental obliga a los poderes pú-

blicos a garantizar el descanso necesario (para lo que se contempla la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados destinados a favorecerlo), y no un periodo de descanso en el que el trabajador quede facultado para disponer de su fuerza de trabajo con el fin de ponerla a disposición de cuantos empleadores guste, en función de la conexión entre el derecho al trabajo y el valor de libertad que reconoce nuestro texto constitucional²⁴. Con esta interpretación que faculta al trabajador a realizar prestaciones de servicios en régimen de absoluta libertad para varios empleadores durante el periodo vacacional, los poderes públicos, entre ellos el TC, no están garantizando el descanso necesario que, por su misma condición de necesidad, no debe quedar a plena disposición de alguna de las partes.

Tanto la norma constitucional, como la normativa internacional sobre la materia vinculan el derecho de vacaciones retribuidas a una finalidad social, facilitar al trabajador el descanso necesario, no para estar en óptimas condiciones para reiniciar su prestación, como acertadamente pone en evidencia el TC, sino como medida dirigida a preservar la salud e integridad del trabajador y el disfrute de otros derechos y principios constitucionales, el medio ambiente, el deporte, las actividades culturales, etc.²⁵. La garantía aparece vinculada expresamente a la seguridad e higiene en el trabajo desde el propio art. 40.2 CE y, por tanto, conectada, con el derecho a la salud (art. 43 CE) y a la integridad física y moral (art. 15 CE), que deben ser, en principio, derechos indisponibles para el trabajador.

Partiendo de esta normativa, declaraciones que podrían considerarse un gran avance en la jurisprudencia constitucional pueden encerrar un grave peligro cuando se realizan en el ámbito del Derecho del Trabajo, un derecho a todas luces tuitivo con el trabajador. Así, la dignidad de la persona

²⁴ En este sentido, GOÑI SEI, J.L., «Efectos de la superposición de la situación de incapacidad laboral al periodo de vacaciones», *AL*, núm. 43, 1987, p. 2416; CHARRO BAENA, P., *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, MTSS, Madrid, 1993, p. 157, donde reconoce, al hilo del examen del art. 40.2 CE que «El descanso necesario se configura como la finalidad que la institución jurídico-vacacional persigue: este reconocimiento supondrá exigencias importantes en la regulación de las vacaciones [...], en segundo lugar, llevará consigo la prohibición de realizar durante el periodo de vacaciones trabajos que contraríen esa finalidad»; SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA P., *Las Vacaciones...*, *op. cit.* pp. 190 y 191, parece matizarse la postura al sostener que sería necesario desvirtuar «con carácter absoluto la finalidad de las vacaciones».

²⁵ Entre los instrumentos internacionales más importantes podemos destacar la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993 (art. 7), que junto a la doctrina jurisprudencial (STSJCE 26 de junio 2001), vincula el disfrute del derecho a vacaciones con la salud de los trabajadores; el Convenio núm. 132 de la OIT, de 24 de junio de 1970 (art. 13), reconoce el derecho de vacaciones retribuidas con la finalidad de proporcionar un tiempo de descanso a los trabajadores.



«como el derecho de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida [...] así como, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE)», puede llevar a renunciaciones de derechos que no se contemplan lícitamente desde la norma fundamental, sobre todo en aquellos casos en que, existiendo una relación laboral, la voluntad del trabajador es más ficticia que real, y que se caracterizan, en la actualidad, por los términos difusos que presenta el concepto de empresario y la dificultad para demostrar los supuestos de identidad real.

Realmente, la jurisprudencia del TC, y en la medida en que la sentencia analizada se interprete de esta forma, parece haber abierto una nueva etapa en la que el trabajador como ser racional y libre puede enfrentarse a los poderes empresariales en términos de igualdad, lo que implica un cierto desconocimiento de la realidad de nuestro sistema de relaciones laborales, donde los trabajadores, en ocasiones, renuncian al descanso necesario que les reconoce la norma constitucional para obtener una remuneración suficiente, también garantizada desde instancias constitucionales. Ello demuestra que la ponderación constitucional no se realiza adecuadamente en aquellos casos en que se reconoce plena libertad al trabajador para prestar sus servicios a otro empleador durante gran parte de su tiempo de descanso, lo que, en definitiva, supondría sacrificar por entero uno de los preceptos constitucionales, el que obliga a garantizar el descanso necesario.