



El principio general de la buena fe en el contrato de trabajo

Jordi García Viña

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tdx.cat) i a través del Dipòsit Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX ni al Dipòsit Digital de la UB. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX o al Dipòsit Digital de la UB (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tdx.cat) y a través del Repositorio Digital de la UB (diposit.ub.edu) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR o al Repositorio Digital de la UB. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR o al Repositorio Digital de la UB (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tdx.cat) service and by the UB Digital Repository (diposit.ub.edu) has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized nor its spreading and availability from a site foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service or to the UB Digital Repository is not authorized (framing). Those rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.

UNIVERSITAT DE BARCELONA

DEPARTAMENT DE DRET MERCANTIL, DRET DEL TREBALL
I DE LA SEGURETAT SOCIAL



**EL PRINCIPIO GENERAL DE LA BUENA FE EN EL
CONTRATO DE TRABAJO**

JORDI GARCIA VIÑA

BARCELONA, SEPTIEMBRE DE 2000.

En tercer lugar, pueden agruparse toda una serie de conductas cuyo elemento común reside en que el trabajador, ante un servicio realizado o un producto vendido a un cliente le exige un precio superior al que debía pagar, quedándose normalmente la diferencia, aunque en ocasiones se apropia de toda la cantidad¹⁰⁴⁰. Los supuestos son muy variados, pero, a los efectos de tener una simple visión, van a ser destacados los siguientes. Primero, un trabajador, camarero, sirvió varias consumiciones en una mesa cuyo valor total era de 85 pesetas, cobrando al cliente por dichas consumiciones la cantidad de 183 pesetas¹⁰⁴¹. Segundo, si percibió de un viajero, aparte de lo que marcaba el taxímetro, 200 pesetas en aquel concepto de retorno que dejó de anotar en la liquidación y utilizó en propio beneficio¹⁰⁴². Tercero, cuando sencillamente cobró más gasolina de la realmente servida¹⁰⁴³. Cuarto, en el caso que la actora había cometido una serie de irregularidades en el cobro de las conferencias telefónicas en el hotel donde prestaba sus servicios como telefonista¹⁰⁴⁴. Quinto, en el supuesto que el trabajador cobró, como encargado de la recepción por un servicio de desayuno mil pesetas, en lugar de 850 ptas. en que estaba tarifado no ingresando en caja la cantidad global percibida de mil pesetas¹⁰⁴⁵.

B) Apropiación de dinero que tiene a su disposición

En este caso, suele surgir cuando el empresario da dinero al trabajador o éste tiene a su disposición una cantidad de dinero para llevar a cabo toda una serie de actividades laborales. El conflicto surge cuando el trabajador no utiliza este dinero para la finalidad que originariamente tenía¹⁰⁴⁶. Así, en vez de entregarlo a los proveedores¹⁰⁴⁷, si éste fuera el caso, o a los clientes¹⁰⁴⁸, se le queda para él, y lo utiliza para otros fines, como puede ser obtener una remuneración económica por vacaciones que no disfrutó¹⁰⁴⁹, para pagar el alquiler del

¹⁰⁴⁰ Sobre este tema véase la STS 30 de abril de 1945 (Ar. 634). De la misma manera, STCT 18 de octubre de 1973 (Ar. 3925). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STCT 23 de junio de 1976 (Ar. 3483). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua. Asimismo, STSJ Cantabria de 12 de febrero de 1992 (Ar. 651). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Benigno Flórez Menéndez y STSJ País Vasco de 3 de noviembre de 1994 (Ar. 4288). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Alonso Misol.

¹⁰⁴¹ En relación a este supuesto véase la STS 27 de febrero de 1953 (Ar. 521). Ponente Excmo. Sr. D. Ildefonso Alamillo Salgado y STS 29 de octubre de 1970 (Ar. 4334). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Alvarez Alvarez.

¹⁰⁴² STCT 13 de junio de 1973 (Ar. 2746). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

¹⁰⁴³ STCT 16 de marzo de 1974 (Ar. 1373). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

¹⁰⁴⁴ STCT 25 de junio de 1975 (Ar. 3375). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Harguindey Salmonte.

¹⁰⁴⁵ STSJ Extremadura de 5 de mayo de 1992 (Ar. 2558). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio.

¹⁰⁴⁶ Sobre este tema véase la STS 24 de mayo de 1954 (Ar. 1491). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu, STS 26 de diciembre de 1977 (Ar. 5076). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz, STS 17 de mayo de 1978 (Ar. 2073). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce Ruiz, STS 30 de noviembre de 1982 (Ar. 6914). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz y STS 9 de abril de 1991 (Ar. 3257). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. De la misma manera, STSJ Madrid 18 de enero de 1995 (Ar. 379). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez.

¹⁰⁴⁷ Respecto a esta materia véase la STCT 14 de marzo de 1974 (Ar. 1329). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 3 de mayo de 1976 (Ar. 2268). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua y STCT 22 de junio de 1976 (Ar. 3346). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua. Igualmente STSJ Cataluña 23 de febrero de 1996 (Ar. 1102). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llança.

¹⁰⁴⁸ En esta materia véase la STCT 4 de abril de 1974 (Ar. 1735). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 29 de noviembre de 1979 (Ar. 6702). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso y STCT 5 de diciembre de 1981 (Ar. 7198). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua. De la misma manera, STSJ Madrid 8 de marzo de 1994 (Ar. 1147). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez.

¹⁰⁴⁹ STS 15 de junio de 1976 (Ar. 3519). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz.

coche y piso que a él solo pertenecen¹⁰⁵⁰ o incluso haberla empleado en la adquisición de un vehículo para su uso particular¹⁰⁵¹.

Los métodos que suelen utilizar los trabajadores para apropiarse de este dinero de propiedad del empresario son principalmente tres. En primer lugar, quedarse directamente con las cantidades que no ha utilizado para el cometido encargado por el empresario¹⁰⁵². En segundo lugar, no devolver todo o parte de la cuantía que el empresario puso a su disposición¹⁰⁵³. En tercer lugar, retener durante un período de tiempo excesivo en su poder una cantidad de dinero perteneciente al empresario para el que presta sus servicios¹⁰⁵⁴.

C) Apropiación quasi-legal del dinero

En bloque aparecen toda una serie de supuestos en los que el trabajador se apropia de un dinero al que quizás podía haber tenido algún tipo de derecho o que pensó que era suyo. La nota común en todos estos sucesos se fundamenta en que la sustracción tiene como objeto cantidades que suele percibir el trabajador por haber prestado sus servicios. En este bloque van a ser analizados cinco supuestos.

a) El trabajador percibe, directa o indirectamente salarios a los que no tiene derecho, por múltiples causas. Así, en algunas ocasiones los trabajadores se apropian indebidamente de cantidades de dinero del empresario por medio de unas vías que pueden llegar a tener un cierto aire de legalidad. Estos supuestos se refieren a situaciones en las que el trabajador percibe cantidades que pueden incluirse dentro del concepto de salariales sin que tenga derecho a ellas¹⁰⁵⁵.

Los supuestos han sido muy variados. Primero, se dan situaciones en las que el trabajador cobró un exceso de horas, como horas extraordinarias, que no había realizado¹⁰⁵⁶. Segundo, existen casos en los que el trabajador se hizo pago mediante el abono de cheques por él expedidos y firmados de las correspondientes pagas extraordinarias¹⁰⁵⁷, que en determinadas ocasiones suponía sólo media paga extraordinaria¹⁰⁵⁸, pero que en otros casos llega a que el trabajador se hiciera un autopago de cuatro pagas extraordinarias sin

¹⁰⁵⁰ STS 5 de octubre de 1973 (Ar. 3725). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad.

¹⁰⁵¹ STCT 17 de febrero de 1977 (Ar. 906). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 21 de marzo de 1977 (Ar. 1680). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

¹⁰⁵² En este asunto véase la STS 22 de febrero de 1948 (Ar. 415). Ponente Excmo. Sr. D. Ildefonso Bellón Gómez, STS 12 de marzo de 1954 (Ar. 656). Ponente Excmo. Sr. D. José Félix Huerta Calopa, STS 16 de marzo de 1977 (Ar. 1913). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra y STS 25 de abril de 1991 (Ar. 5240). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Alvarez Cruz.

¹⁰⁵³ En esta materia véase la STS 9 de noviembre de 1971 (Ar. 4703). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo García Galán y Carabias. De la misma manera, STSJ Murcia 29 de enero de 1996 (Ar. 798). Ponente Ilmo. Sr. D. Faustino Cavas Martínez.

¹⁰⁵⁴ Respecto a este tema véase la STCT 31 de marzo de 1976 (Ar. 1808). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis, STCT 27 de noviembre de 1976 (Ar. 5617). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua y STCT 2 de diciembre de 1976 (Ar. 5780). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis. Igualmente, STSJ Galicia 8 de octubre de 1997 (Ar. 2935). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Cadenas Sobreira.

¹⁰⁵⁵ Sobre este tema véase la STSJ Cataluña 20 de abril de 1994 (Ar. 1470). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llançà, STSJ País Vasco 19 de mayo de 1994 (Ar. 2293). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis José Escudero Alonso, STSJ País Vasco 27 de diciembre de 1995 (Ar. 4765). Ponente Ilma. Sra. D^a. Margarita Díaz Pérez y STSJ Galicia 21 de noviembre de 1996 (Ar. 4503). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro.

¹⁰⁵⁶ STS 27 de octubre de 1958 (Ar. 2965). Ponente Excmo. Sr. D. Alberto García Martínez y STS 10 de noviembre de 1987 (Ar. 7836). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁰⁵⁷ STS 2 de junio de 1975 (Ar. 2687). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

¹⁰⁵⁸ STS 7 de marzo de 1959 (Ar. 755). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera.

conocimiento y consentimiento de la empresa¹⁰⁵⁹. Tercero, cuando el trabajador se descubre un abono en la cuenta de anticipos al personal por el concepto de varios anticipos entre los que figura precisamente uno hecho al propio actor de 10.200 pesetas¹⁰⁶⁰. Cuarto, el trabajador, delegado de ventas, podía disponer de una cuenta que le tenía abierta la empresa para la realización de sus fines, la cual acordó suprimir un incentivo fijado por no ser satisfactoria la campaña realizada, concediéndole a cambio una gratificación. Al no estar el trabajador conforme con esta decisión empresarial procedió a extraer de la cuenta aludida, sin autorización de la empresa, la cantidad necesaria para completar el importe del incentivo¹⁰⁶¹. Quinto, si el trabajador percibió sus salarios por duplicado, determinados días, pagados por la empresa, compañía aseguradora del accidente o la indemnización económica del seguro obligatorio de enfermedad¹⁰⁶². Sexto, y último, en el supuesto que el trabajador percibe una retribución no firmando los recibos para posteriormente reclamarla¹⁰⁶³.

b) Aparecen casos en los que el trabajador, con derecho a ello, percibió del empresario un anticipo a los salarios que se le adeudan, pero si se dan determinadas circunstancias en las que debe devolverlo, no actúa en consecuencia. Así puede comprobarse cuando el trabajador no devolvió el anticipo que le había dado el empresario en haberlo solicitado por razones económicas personales¹⁰⁶⁴ o una vez se percibió la indemnización por parte de la Mutuality¹⁰⁶⁵.

c) Esta es una actividad que sólo pueden llevar a cabo unos determinados colectivos de trabajadores, que en nuestro país es relevante su número, aparecen sucesos en los que el trabajador se apropia de aquel concepto de salario que son las propinas. Esta sustracción bien puede ser total o parcial. En el primer caso, suele suceder que un trabajador se apropia de la cantidad íntegra de las propinas correspondientes a todos los trabajadores que prestan servicios en la misma empresa¹⁰⁶⁶. En el segundo caso, surge cuando, por ejemplo, el maitre de un hotel recibió de uno de los clientes del establecimiento, a quien había reservado una mesa, una gratificación de mil pesetas para repartirla entre la brigada del comedor, y en vez de hacerlo así, aportó solamente a tal fin 300 pesetas, quedándose con el resto¹⁰⁶⁷.

d) Relacionado con este supuesto anterior, surgen casos en los que el trabajador, al que se había entregado una determinada cantidad que pertenecía a otros trabajadores, incumple estas órdenes y se queda con dicha cantidad. Este caso puede encontrarse tanto si la apropiación se lleva a cabo con dinero entregado por los trabajadores de la empresa para que

¹⁰⁵⁹ STCT 1 de marzo de 1978 (Ar. 1324). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

¹⁰⁶⁰ STCT 22 de enero de 1974 (Ar. 265). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 2 de diciembre de 1981 (Ar. 7125). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

¹⁰⁶¹ En este tema véase la STS 9 de abril de 1976 (Ar. 1898). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra y STS 12 de diciembre de 1989 (Ar. 8956). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. De la misma manera, STCT 16 de noviembre de 1978 (Ar. 6220). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁰⁶² STS de 25 de enero de 1960 (Ar. 2380). Ponente Excmo. Sr. D. Alberto García Martínez y STS de 31 de mayo de 1960 (Ar. 2423). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas.

¹⁰⁶³ STCT 30 de marzo de 1976 (Ar. 1763). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁰⁶⁴ STS de 13 de junio de 1960 (Ar. 2456). Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas.

¹⁰⁶⁵ STS 6 de marzo de 1958 (Ar. 723). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas.

¹⁰⁶⁶ STCT 23 de abril de 1982 (Ar. 2379). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. En este mismo sentido véase la STSJ Navarra 27 de septiembre de 1996 (Ar. 2793). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romero.

¹⁰⁶⁷ STS 18 de abril de 1967 (Ar. 1627). Ponente Excmo. Sr. D. Adolfo de Miguel y Garcilópez.

pagara una deuda contraída con un tercero¹⁰⁶⁸, como si retuvo unos fondos que debía entregar a un productor enfermo, y no haciendo llegar a su destinatario, otro mutualista, una nueva cantidad que recibió de la Mutualidad y cuyo destino no ha justificado ni siquiera precisado¹⁰⁶⁹.

e) Existen toda una serie de conductas en las que la sustracción se produce por medio del mecanismo de las comisiones. En este caso, se pueden distinguir dos supuestos muy claros, según se trate de un trabajador que sí puede ejercer la función de comisionista, o si no puede llevarla a cabo, y, ejercita un mecanismo para que su actuación pueda devengarle las correspondientes comisiones.

En el primer grupo se encuentran supuestos tanto de inventarse comisiones por actuaciones que no han sido llevadas a cabo, como de realizar actuaciones que ante una misma actividad permiten percibir mayor comisión. En el primer caso, el supuesto se refiere a un trabajador que trató con diversos empleados a sus órdenes de llevar a efecto operaciones ficticias de captación de clientes, o de hacer figurar en los impresos entregados con esta finalidad por la empresas a dichos empleados con el fin de devengar comisiones indebidas para repartírselas posteriormente, lo que alguno rechazó y otro aceptó¹⁰⁷⁰. En el segundo caso, un trabajador formalizó una serie de ventas a nombre de otra persona, como agente libre que era, ya que éstos devengaban superiores comisiones, percibiendo las correspondientes sin que su importe fuese abonado al presunto vendedor, ni se acreditase que lo dedujo en el importe de las ventas como descuentos a los compradores¹⁰⁷¹.

En el segundo grupo cabe situar aquellas actuaciones del trabajador que, a pesar de no tener derecho, consigue percibir estas cantidades. Bien porque aunque no tenga ningún tipo de derecho, el trabajador consigne en facturas de venta de artículos su intervención como comisionista no siendo cierto, y a fin de cobrar la correspondiente comisión¹⁰⁷², o generando una circunstancia anómala que le permita tener derecho a la remuneración, por ejemplo, si el trabajador vendió una máquina de escribir, hecho realizado en los locales de la empresa, cobrando luego una comisión, como si se hubiera realizado dicha venta por gestión directa suya cerca de dicho cliente¹⁰⁷³.

D) Apropiación indirecta

Este apartado de las sustracciones de dinero se caracteriza porque no existe una apropiación de manera directa, o sea, hurtando determinadas cantidades del patrimonio empresarial, sino que la manera de actuar es indirecta. En estos casos, el empresario permite, en razón del trabajo que lleva a cabo, que el trabajador pueda percibir unas cantidades suplementarias al salario. La función de estas cuantías es poder hacer cargo a todos los gastos que les suponga la ejecución de la prestación laboral. Se trata, según el art. 26.2 TRET de

¹⁰⁶⁸ STS 20 de abril de 1956 (Ar. 1714). Ponente Excmo. Sr. D. José Félix Huerta Calopa. Igualmente STSJ Canarias/Las Palmas 21 de noviembre de 1995 (Ar. 4519). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Doreste Armas.

¹⁰⁶⁹ STS 14 de junio de 1972 (Ar. 3126). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Victoriano Barquero y Barquero y STS 7 de febrero de 1983 (Ar. 539). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand.

¹⁰⁷⁰ STSJ Galicia de 26 de febrero de 1993 (Ar. 770). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Pablo Sesma de Luis.

¹⁰⁷¹ STCT 4 de junio de 1973 (Ar. 2477). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

¹⁰⁷² STS 17 de febrero de 1976 (Ar. 697). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

¹⁰⁷³ En este sentido véase la STCT 30 de octubre de 1973 (Ar. 4251). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STCT 4 de marzo de 1976 (Ar. 1224). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. En el mismo sentido, STSJ Cataluña 10 de octubre de 1994 (Ar. 3849). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llançà.

aquellas “*indemnizaciones o suplidos realizados como consecuencia de su actividad laboral*”. Son varias las conductas que tradicionalmente han sido incluidas en esta tipología y que pueden agruparse en un concepto más general de cobrar dietas indebidamente¹⁰⁷⁴, o sea, sin tener derecho a ellas. En este caso, han sido agrupadas en dos bloques, según se trate de hacer constar gastos personales no realizados o de cargar gastos personales a la empresa.

En primer lugar, respecto a la conducta en la que el trabajador, se supone que con derecho a ella, hace constar toda una serie de gastos como si hubieran sido realizados a efectos de que sean asumidos por parte del empresario¹⁰⁷⁵. Entre estos gastos trasladados a la empresa hay que resaltar el falseamiento de hechos reales sobre viajes y liquidaciones de los mismos¹⁰⁷⁶, por ejemplo, cuando se acompañaba facturas y notas de gastos con las cabeceras cortadas y como realizadas en zona distinta a la que correspondían, uniéndoles billetes de avión con alteraciones en cuanto al lugar de destino¹⁰⁷⁷, gastos de estancia en el hotel¹⁰⁷⁸, cobro del importe de comidas no realizadas¹⁰⁷⁹ o incluso la apropiación de la cantidad existente entre el gasto real y el consumo efectivo de carburante¹⁰⁸⁰.

En segundo lugar, pueden encontrarse supuestos en los que el trabajador con el dinero que percibe por parte del empresario lo suele utilizar para finalidades propias, y, o bien adquiere bienes para uso privado, o sencillamente no justifica las cantidades que ha gastado. En el primer grupo se pueden encontrar varios casos relacionados con el automóvil, ya que quienes los llevan a cabo suelen desempeñar su prestación laboral desplazándose de un lugar a otro. Así, se incluyen supuestos en los que el trabajador durante mucho tiempo vino adquiriendo gasolina para suministro de su propio coche, que cargaba a la empresa sin tener autorización para ello y que en un solo mes estos suministros en beneficio propio alcanzaron la suma de 130 litros¹⁰⁸¹ o si dice haber repostado 20 litros de combustible cuando habían sido 37¹⁰⁸². De la misma manera cabe considerar si el trabajador cargó en la contabilidad de la empresa determinados accesorios de automóvil sin que se utilizaran en beneficio de ésta¹⁰⁸³.

En cuanto a la no justificación de las cantidades gastadas, suele suceder que se obtiene una suma de dinero bajo el concepto de a justificar con ocasión de la realización de un

¹⁰⁷⁴ Sobre este tema véase la STS 3 de abril de 1968 (Ar. 1747). Ponente Excmo. Sr. D. Félix Vázquez de Sola y STS 10 de noviembre de 1982 (Ar. 6561). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo. También analiza este supuesto la STSJ Galicia 14 de abril de 1992 (Ar. 2060). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández, STSJ Cataluña 10 de abril de 1995 (Ar. 1569). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llançà y STSJ País Vasco 20 de junio de 1995 (Ar. 2524). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Díez de Rábago Villar.

¹⁰⁷⁵ En cuanto a este tema véase la STS 15 de marzo de 1966 (Ar. 1660). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Alvarez Alvarez y STS 19 de febrero de 1987 (Ar. 1609). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. De la misma manera, STCT 23 de abril de 1973 (Ar. 1822). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 5 de diciembre de 1980 (Ar. 6438). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sanchez-Morales de Castilla, STCT 31 de marzo de 1981 (Ar. 2279). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán y STCT 1 de diciembre de 1982 (Ar. 6932). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. Igualmente, STSJ Madrid 10 de mayo de 1993 (Ar. 2578). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Arteaga Cerrada y STSJ Baleares 17 de julio de 1997 (Ar. 2783). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Muñoz Jiménez.

¹⁰⁷⁶ STS 5 de abril de 1976 (Ar. 1880). Ponente Excmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STS 5 de abril de 1976 (Ar. 1881). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

¹⁰⁷⁷ STS 4 de junio de 1971 (Ar. 2632). Ponente Excmo. Sr. D. Pedro Bellón Uriarte.

¹⁰⁷⁸ STCT 29 de octubre de 1977 (Ar. 5248). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla.

¹⁰⁷⁹ STS 15 de abril de 1985 (Ar. 1867). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

¹⁰⁸⁰ STSJ Comunidad Valenciana de 2 de febrero de 1993 (Ar. 882). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

¹⁰⁸¹ STCT 14 de octubre de 1975 (Ar. 4318). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹⁰⁸² STCT 1 de abril de 1976 (Ar. 1847). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa y STCT 7 de julio de 1981 (Ar. 4766). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso.

¹⁰⁸³ STCT 2 de junio de 1977 (Ar. 3192). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

desplazamiento y después se oculta la existencia de tal circunstancia, para así obtener la liquidación de los gastos originados por el propio desplazamiento¹⁰⁸⁴.

E) Apropiación por medio de modificación de documentos

La sustracción también puede consistir en una conducta indirecta, ya que el trabajador suele modificar determinados documentos que está obligado a entregar al cliente y que suelen permitir al empresario tener un control de su empresa. El trabajador cambia el contenido de estos documentos y, de esta manera, puede proceder a la apropiación. Además, con esta conducta, dificulta la posibilidad del empresario de poder comprobar si el trabajador ha cometido algún tipo de irregularidad. Los casos analizados han sido tres.

El primero consiste en una apropiación mediante la modificación de una factura. Está claro que un supuesto relativamente utilizado por el trabajador para proceder a apropiarse de cantidades de dinero pertenecientes, bien al empresario o incluso a terceros, que normalmente son clientes de éste, es la modificación de facturas, normalmente por medio del incremento de algún concepto en una factura para, inmediatamente después hacer la rectificación adecuada y obtener con ello en provecho propio una determinada cantidad¹⁰⁸⁵. Esta conducta claramente se puede observar en un supuesto judicial en el que el trabajador cobró a la empresa Agencia de Viajes Fernando Poo, la suma de 588.000 pesetas en concepto de estancia en el Hotel Sir Anthony, perteneciente a un grupo de empresas, ingresando en la recepción sólo de la suma de 108.000 pesetas y elaborando la factura por esa suma, sin entregar la cantidad restante¹⁰⁸⁶. De la misma manera también surge cuando el trabajador facturó a un cliente de la empresa cantidad mayor de litros de los que realmente le suministraba, con la finalidad de apropiarse el indebidamente del importe de aquellas diferencias¹⁰⁸⁷ o si se sirven doce menús haciendo constar sólo nueve¹⁰⁸⁸.

El segundo se lleva a cabo por medio de la modificación de los documentos de control de venta de títulos de viaje. Así, un claro ejemplo puede encontrarse cuando el trabajador cobrador de la compañía de tranvías, anotó en las hojas de control números de apertura de billete superiores a las que correspondían con relación al número de cierre del día anterior anotado por el mismo¹⁰⁸⁹.

¹⁰⁸⁴ En este sentido véase la STS 24 de febrero de 1984 (Ar. 918). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo y STS 15 de julio de 1986 (Ar. 4143). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. De la misma manera, STCT 12 de marzo de 1973 (Ar. 1234). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón-Pacheco García y STCT 10 de diciembre de 1980 (Ar. 6499). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. Igualmente, STSJ Cataluña 5 de marzo de 1992 (Ar. 1680). Ponente Ilmo. Sr. D. Pablo Duplá de Vicente Tutor y STSJ Galicia 15 de abril de 1996 (Ar. 1960). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto.

¹⁰⁸⁵ STS 13 de octubre de 1980 (Ar. 3987). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez. En este sentido, STCT 3 de diciembre de 1980 (Ar. 6368). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. De la misma manera, STSJ Cataluña 28 de septiembre de 1994 (Ar. 3519). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

¹⁰⁸⁶ STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 7 de mayo de 1994 (Ar. 2108). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Doreste Armas.

¹⁰⁸⁷ STCT 6 de noviembre de 1973 (Ar. 4636). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón y STCT 3 de noviembre de 1981 (Ar. 6372). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Campos Alonso.

¹⁰⁸⁸ STS 12 de noviembre de 1983 (Ar. 5594). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo y STS 28 de octubre de 1985 (Ar. 5229). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

¹⁰⁸⁹ Sobre este tema véase la STS 3 de mayo de 1990 (Ar. 3945). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López. De la misma manera, STCT 23 de junio de 1973 (Ar. 2914). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

El tercero analiza un supuesto en el que el trabajador había falseado los albaranes de entrega a clientes, entregando a los mismos, menos mercancía de la que en ellos se hacían figurar y cobrando en su consecuencia cantidades superiores al valor de lo entregado¹⁰⁹⁰.

F) Venta de bienes y apropiación del precio

Este apartado refleja toda una serie de actuaciones del trabajador en las que procede directamente a vender bienes de la empresa y no entrega el importe de estas ventas al empresario, sino que se lo apropia. Por esta razón, se produce un lucro por parte del trabajador con el importe de las ventas clandestinas de los productos de la empresa¹⁰⁹¹. Son dos los supuestos que se pueden observar. En el primero, el trabajador vendió al contado unos pantalones a tres trabajadores de la empresa, no habiendo ni remitido los correspondientes albaranes ni su importe¹⁰⁹². En el segundo, el trabajador con ocasión de realizar un transporte de hormigón por cuenta de la empresa a una obra, al llegar a la obra se la encontrará cerrada, emprendió viaje de regreso, y descargó el camión en otra obra ajena, recibiendo trescientas pesetas, y al llegar de vuelta a la empresa simuló descargar el camión, descubriéndose que estaba vacío¹⁰⁹³.

G) Cobrar trabajos como si fueran particulares

Consiste en aquellas conductas en las que el trabajador, normalmente durante la jornada de trabajo, realiza trabajos que debían ser por cuenta de la empresa, pero que los cobra como si fuera particulares, por lo que se apropia de las cantidades pagadas por los clientes del servicio. En estos casos, el trabajador percibe un dinero por trabajos efectuados en la empresa a cuyo servicio estaba, dando el recibo correspondiente con membrete de la misma y anteponiendo a su firma el nombre de la sociedad y el cargo que en ella desempeñaba, sin que la cantidad así percibida sea ingresada en la caja de la empresa, pues se quedó con ella bajo el pretexto de que se trataba de trabajo particular autorizado, sin intentar siquiera probar esta afirmación¹⁰⁹⁴.

De la misma manera, en este grupo cabe incluir dos conductas que también se llevan a cabo cuando el empresario se aprovecha del puesto de trabajo que desempeña. En el primer caso, el trabajador obtiene gratis la reparación de vehículo de motor, fraccionando el importe de la misma en otras reparaciones por él tasadas como perito designado por la empresa, y

¹⁰⁹⁰ Sobre este tema véase la STCT 7 de mayo de 1975 (Ar. 2285). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 12 de febrero de 1977 (Ar. 709). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁰⁹¹ Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STS 15 de enero de 1959 (Ar. 25). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera, STS 12 de diciembre de 1972 (Ar. 5547). Ponente Excmo. Sr. D. Eugenio Mora Régil y STS 11 de febrero de 1984 (Ar. 862). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén. En este tema véase la STSJ Madrid 20 de octubre de 1992 (Ar. 4930). Ponente Ilma. Sra. D^a: Rosa María Artega Cerrada y STSJ Cataluña 9 de mayo de 1995 (Ar. 1952). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llançà.

¹⁰⁹² Respecto a esta materia véase la STCT 17 de octubre de 1973 (Ar. 3897). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 3 de marzo de 1976 (Ar. 1189). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 25 de junio de 1977 (Ar. 3695). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

¹⁰⁹³ STS 23 de enero de 1973 (Ar. 255). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra.

¹⁰⁹⁴ Respecto a este tema véase la STS 8 de junio de 1971 (Ar. 2646). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Victoriano Barquero y Barquero y STS 16 de mayo de 1990 (Ar. 4341). Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autrán. De la misma manera, STCT 19 de junio de 1973 (Ar. 2836). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 19 de junio de 1975 (Ar. 3237). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando. De la misma manera, STSJ Extremadura 29 de noviembre de 1993 (Ar. 4826). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano y STSJ Comunidad Valenciana 14 de marzo de 1994 (Ar. 1221). Ponente Ilmo. Sr. D. Leopoldo Carbonell Soler.

remunerado por tal servicio por ésta, que es la que había de satisfacer el importe de tales facturas¹⁰⁹⁵. En el segundo caso, el trabajador cobró a un cliente de la empresa la cantidad de 5.000 pesetas de comisión por la venta de un vehículo del mencionado cliente, pretendiendo cobrarle, además en concepto de comisión 15.000 pesetas por el camión nuevo que el trabajador le iba a entregar por cuenta de la empresa¹⁰⁹⁶.

H) Cajas registradoras

Este bloque de sustracciones dinerarias trata el tan reiterado asunto de las apropiaciones que se llevan a cabo por las personas que prestan su servicio en una caja registradora, o que tienen algún contacto con ella. En este caso, el supuesto más común es no registrar en la caja la totalidad de las cuantías que corresponde a las consumiciones servidas¹⁰⁹⁷, aunque también aparecen casos de no registro parcial. Por ejemplo, cuando el trabajador solo marcaba en la caja los picos y no las cantidades completas de las cuentas que cobraba, procuraba quedarse solo cuando hacía caja para guardarse el sobrante que hubiere y en una ocasión fue sorprendido ingresando en la caja 26 pesetas, cuando cobró una cuenta de más de 100 pesetas¹⁰⁹⁸.

I) Manipulación de entradas o tickets

Este bloque contiene una serie de conductas que tienen como elemento común la apropiación dineraria por medio de la manipulación de entradas que el trabajador debe vender en razón de su puesto de trabajo. La conducta común en este tipo de actos se lleva a cabo cuando siendo obligación del trabajador la liquidación diaria de las cantidades percibidas por la venta de localidades, en el arqueo que se realiza ordinariamente se descubre una falta de metálico no entregado de treinta y dos mil trescientas cincuenta pesetas, de las que se hizo

¹⁰⁹⁵ STS 20 de enero de 1978 (Ar. 184). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez. De la misma manera véase la STCT 27 de diciembre de 1973 (Ar. 5418). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STCT 25 de enero de 1974 (Ar. 324). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹⁰⁹⁶ STS 12 de noviembre de 1977 (Ar. 4508). Ponente Excmo. Sr. D. José Francisco Matéu Cánoves.

¹⁰⁹⁷ Las sentencias que tratan este asunto son innumerables. Como ejemplo, entre las decisiones del Tribunal Supremo véase la STS 16 de junio de 1965 (Ar. 2831). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes, STS 26 de octubre de 1987 (Ar. 7193). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres y STS 18 de julio de 1988 (Ar. 6175). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. De la misma manera, entre las sentencias del Tribunal Central de Trabajo, STCT 19 de octubre de 1973 (Ar. 3957). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 3 de diciembre de 1973 (Ar. 4938). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando, STCT 6 de febrero de 1974 (Ar. 558). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis, STCT 25 de octubre de 1974 (Ar. 4330). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 21 de mayo de 1975 (Ar. 2559). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 4 de junio de 1977 (Ar. 3246). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 8 de julio de 1977 (Ar. 4052). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 1 de octubre de 1977 (Ar. 4519). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 6 de marzo de 1979 (Ar. 1481). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla y STCT 14 de noviembre de 1980 (Ar. 5846). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amáñn. Entre las decisiones de los Tribunales Superiores de Justicia véase la STSJ Madrid de 20 de octubre de 1992 (Ar. 4930). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Arteaga, STSJ Andalucía/Granada 10 de junio de 1998 (Ar. 3245). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio López Delgado y STSJ Murcia 5 de octubre de 1998 (Ar. 3991). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan.

¹⁰⁹⁸ Respecto a este tema véase la STCT 29 de octubre de 1973 (Ar. 4174). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STCT 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5156). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. De la misma manera, STSJ Baleares de 23 de abril de 1993 (Ar. 2026). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Suau Rosselló.

responsable expresamente¹⁰⁹⁹. Sin embargo, también cabe encontrar supuestos en los que se silencia a la empresa haber recogido de un cliente una entrada que le fue vendida y volverla a vender de nuevo a otra persona cuando quedaban entradas por vender¹¹⁰⁰, o incluso manipulaciones directas en los tacos de entradas, el refecha de las mismas, su venta y el hecho de no haberlas contabilizado como vendidas¹¹⁰¹.

J) Cambios de moneda

En el último apartado de la sustracción dineraria aparece un caso único y que además, al menos en cuanto a la Unión Europea, está condenado a desaparecer. En el supuesto analizado, el Tribunal Supremo declara la procedencia del despido porque el trabajador, al negociar la moneda extranjera que percibía de la venta de los productos de la empresa, no ingresaba su importe en la cuenta corriente de la empresa, sino que lo recibía en mano, y posteriormente ingresaba el valor en pesetas del artículo como precio y se apropiaba de la diferencia resultante entre este valor y el percibido al realizar el cambio de moneda¹¹⁰².

7. 3.2.- SUSTRACCION DE BIENES

Como se puede comprobar la relación de sentencias que analizan los casos de sustracción de bienes del empresario sería interminable, tanto en cuanto al Tribunal Supremo¹¹⁰³, al Tribunal Central de Trabajo¹¹⁰⁴ o de las Salas de lo Social de los diversos Tribunales Superiores de

¹⁰⁹⁹ En esta materia véase la STCT 10 de diciembre de 1976 (Ar. 5964). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 11 de junio de 1977 (Ar. 3383). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. En este mismo sentido, STSJ Cataluña 11 de marzo de 1999 (Ar. 1726). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos.

¹¹⁰⁰ STS 11 de octubre de 1977 (Ar. 3894). Ponente Excmo. Sr. D. Julián González Encabo.

¹¹⁰¹ STCT 17 de noviembre de 1976 (Ar. 5303). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹¹⁰² STS 17 de julio de 1989 (Ar. 5484). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

¹¹⁰³ Entre las decisiones del Tribunal Supremo la STS 26 de enero de 1946 (Ar. 94), STS 19 de febrero de 1946 (Ar. 227), STS 27 de marzo de 1946 (Ar. 354), STS 5 de junio de 1946 (Ar. 767), STS 4 de marzo de 1947 (Ar. 303), STS 10 de junio de 1947 (Ar. 1019), STS 17 de octubre de 1947 (Ar. 1195), STS 20 de junio de 1951 (Ar. 1588). Ponente Excmo. Sr. D. Gerardo Álvarez de Miranda, STS 21 de octubre de 1953 (Ar. 2476). Ponente Excmo. Sr. D. Gerardo Álvarez de Miranda, STS 19 de diciembre de 1955 (Ar. 283, 1956). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas, STS 9 de febrero de 1956 (Ar. 491). Ponente Excmo. Sr. D. José Vázquez Gómez, STS 4 de junio de 1956 (Ar. 2180). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera, STS 28 de junio de 1956 (Ar. 2643). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera, STS 17 de enero de 1959 (Ar. 30). Ponente Excmo. Sr. D. José Vázquez Gómez, STS de 20 de enero de 1960 (Ar. 175). Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas, STS 20 de enero de 1961 (Ar. 617). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas, STS 9 de junio de 1964 (Ar. 2952). Ponente: Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros, STS 9 de marzo de 1970 (Ar. 1159). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo García Galán y Carabias, STS 21 de mayo de 1976 (Ar. 3359). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad, STS 15 de enero de 1985 (Ar. 48). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 23 de julio de 1985 (Ar. 3830). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio García Murga y Vázquez, STS 21 de marzo de 1986 (Ar. 1499). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 26 de mayo de 1986 (Ar. 2690). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 19 de junio de 1986 (Ar. 3687). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand, STS 14 de marzo de 1988 (Ar. 1923). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 20 de octubre de 1988 (Ar. 8124). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STS 14 de diciembre de 1988 (Ar. 9615). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador, STS 27 de febrero de 1990 (Ar. 3084). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 4 de mayo de 1990 (Ar. 3959). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 12 de febrero de 1991 (Ar. 828). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz y STS 18 de marzo de 1991 (Ar. 1871). Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Manuel Cachón Villar.

¹¹⁰⁴ Entre todas véase la STCT 3 de abril de 1973 (Ar. 1567). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón-Pacheco García, STCT 26 de abril de 1973 (Ar. 1826). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 25 de septiembre de 1974 (Ar. 3706). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 30 de mayo de 1975 (Ar. 2806). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 4 de octubre de 1975 (Ar. 4099). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5144).

Justicia¹¹⁰⁵. Por esta razón, sólo se ha pretendido realizar un sucinto análisis de los innumerables supuestos, y que para mejor comprensión, ha sido dividido en cuatro grandes apartados.

A) Finalidad de las sustracciones

La finalidad con que se cometen las sustracciones de bienes del empresario puede ser de dos tipos, según se trate de apropiaciones de bienes que van a revertir en el consumo o uso particular del trabajador, o bien sean utilizados después estos bienes para conseguir un beneficio mayor por medio de su venta, y consiguiente apropiación del precio de la misma.

a) Uso particular

En cuanto a la sustracción de bienes para uso particular del trabajador, entre las sentencias analizadas se puede encontrar que éstos suelen referirse bien al consumo personal del trabajo, o, en algunos, se les da incluso otras funciones. Así cabe citar la apropiación de gasolina que está sirviendo¹¹⁰⁶, tabaco¹¹⁰⁷, diversos frutos hurtados de la finca agrícola donde presta servicio¹¹⁰⁸, un supuesto en el que el trabajador se personó en la tolva de carga para recoger el carbón correspondiente al mes para su consumo y se negó a recibirla aduciendo que la quería de tamaño más grueso, y desobedeciendo las órdenes del vigilante, se apoderaron su esposa y él del tipo que pretendían¹¹⁰⁹, en otro caso en el que se encontró un reloj que no devolvió hasta que estuvo instruido contra él un expediente y habían transcurrido varios meses desde el hallazgo¹¹¹⁰, guardar una moto-bomba propiedad de la empresa en la que prestaba servicios en un almacén

Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 24 de abril de 1976 (Ar. 2124). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 10 de diciembre de 1981 (Ar. 7285). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STCT 15 de diciembre de 1981 (Ar. 7482). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 13 de enero de 1982 (Ar. 48). Ponente Excmo. Sr. D. José García Fenollera, STCT 6 de marzo de 1982 (Ar. 1419). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 11 de marzo de 1982 (Ar. 1530). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amann, STCT 23 de marzo de 1982 (Ar. 1761). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 25 de mayo de 1982 (Ar. 3110). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 1 de junio de 1982 (Ar. 3302). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STCT 18 de junio de 1982 (Ar. 3727). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso, STCT 22 de junio de 1982 (Ar. 3804). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STCT 3 de septiembre de 1982 (Ar. 4666). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STCT 26 de octubre de 1982 (Ar. 5722). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 28 de octubre de 1982 (Ar. 5803). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan, STCT 5 de noviembre de 1982 (Ar. 6052). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 24 de febrero de 1982 (Ar. 1112). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 9 de diciembre de 1982 (Ar. 7127). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7572). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla y STCT 30 de diciembre de 1982 (Ar. 7908). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

¹¹⁰⁵ Entre todas véase la STSJ Asturias de 7 de mayo de 1992 (Ar. 2496). Ponente Ilma. Sra. Dña. Carmen Hilda González, STSJ Canarias/Las Palmas de 31 de enero de 1994 (Ar. 194). Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Millán Hernández y STSJ Cataluña 11 de mayo de 1999 (Ar. 1904). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol.

¹¹⁰⁶ STS 26 de enero de 1946 (Ar. 94) y STS 19 de febrero de 1946 (Ar. 227).

¹¹⁰⁷ STS 27 de marzo de 1946 (Ar. 354) y STS 1 de julio de 1958 (Ar. 2688). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera.

¹¹⁰⁸ STS 5 de junio de 1946 (Ar. 767). De la misma manera, STCT 27 de febrero de 1973 (Ar. 933). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

¹¹⁰⁹ STS 9 de febrero de 1956 (Ar. 491). Ponente Excmo. Sr. D. José Vázquez Gómez.

¹¹¹⁰ Sobre este tema véase la STS 12 de abril de 1958 (Ar. 1172). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu. En idéntico sentido véase la STCT 1 de julio de 1977 (Ar. 3858). Ponente Ilmo. Sr. D. Higinio Bartolomé Sanz, STCT 30 de septiembre de 1977 (Ar. 5189). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STCT 18 de octubre de 1977 (Ar. 5201). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla. De la misma manera, STSJ Asturias 21 de mayo de 1992 (Ar. 2498). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier González García y STSJ Canarias/Las Palmas de 24 de septiembre de 1994 (Ar. 3368). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Doreste Armas.

que a su cargo estaba, sin comunicarlo a nadie y con el propósito de hacerla pasar a su patrimonio particular¹¹¹¹, sin permiso, y sin abonar su precio, instalar en su domicilio y utilizó para sí, durante más de uno año un acondicionador de aire, un frigorífico y una lavadora propiedad de la empresa¹¹¹², así como la confección de dos placas de matrícula para su vehículo, utilizando unas que eran propiedad de la empresa en que trabajaba, sin que hubiese abonado su importe¹¹¹³.

b) Uso no particular

En otros casos, el trabajador sustrae los bienes para otros usos que no es el propio consumo personal, por ejemplo, si el trabajador dentro de la jornada de trabajo utilizó materiales propiedad de la empresa para uso propio¹¹¹⁴. Así, el caso más paradigmático puede hallarse en el supuesto en el que el trabajador usó en obras particulares que realizaba por su cuenta, materiales de construcción del empresario al que prestaba servicios, sin tener autorización para ello y sacándolos sin formalizar los correspondientes vales¹¹¹⁵ o cuando utilizó el vehículo de la

¹¹¹¹ Respecto de esta materia véase la STS 9 de junio de 1964 (Ar. 2952). Ponente: Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros y STS 4 de febrero de 1970 (Ar. 617). Ponente Excmo. Sr. D. Félix Vázquez de Sola. En este mismo sentido véase la STCT 17 de enero de 1973 (Ar. 150). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón-Pacheco García, STCT 1 de junio de 1977 (Ar. 3157). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 2 de junio de 1977 (Ar. 3216). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis, STCT 15 de junio de 1977 (Ar. 3451). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 25 de junio de 1977 (Ar. 3692). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 11 de marzo de 1980 (Ar. 1493). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán y STCT 1 de julio de 1980 (Ar. 3979). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

¹¹¹² Sobre este tema véase, en cuanto a las sentencias del Tribunal Supremo, la STS 22 de marzo de 1975 (Ar. 1359). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad, STS 6 de noviembre de 1987 (Ar. 7829). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández y STS 16 de octubre de 1991 (Ar. 7216). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador. Entre las sentencias del Tribunal Central de Trabajo véase la STCT 5 de octubre de 1973 (Ar. 3650). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STCT 9 de enero de 1974 (Ar. 23). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 20 de abril de 1976 (Ar. 2067). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 24 de septiembre de 1976 (Ar. 4006). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 13 de octubre de 1976 (Ar. 4418). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 24 de febrero de 1979 (Ar. 1228). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 2 de mayo de 1979 (Ar. 2759). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STCT 2 de mayo de 1979 (Ar. 2762). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 25 de mayo de 1979 (Ar. 3486). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez, STCT 14 de noviembre de 1980 (Ar. 5846). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán, STCT 10 de diciembre de 1980 (Ar. 6536). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán y STCT 31 de enero de 1981 (Ar. 575). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso. Igualmente STSJ Cantabria de 17 de noviembre de 1992 (Ar. 5586). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sánchez Pego y STSJ Murcia de 20 de julio de 1993 (Ar. 3487). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan.

¹¹¹³ STCT 6 de marzo de 1981 (Ar. 1580). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

¹¹¹⁴ Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STCT 30 de abril de 1974 (Ar. 1995). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STCT 24 de septiembre de 1976 (Ar. 4007). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. Asimismo véase la STSJ Madrid 7 de julio de 1995 (Ar. 2888). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez y STSJ Andalucía/Málaga de 14 de octubre de 1996 (Ar. 4313). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres.

¹¹¹⁵ En lo que se refiere a esta materia véase la STS 6 de febrero de 1973 (Ar. 584). Ponente Excmo. Sr. D. Pedro Bellón Uriarte, STS 4 de junio de 1987 (Ar. 4125). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand y STS 1 de octubre de 1987 (Ar. 6798). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. De la misma manera véase la STCT 23 de abril de 1975 (Ar. 2020). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 20 de octubre de 1976 (Ar. 4595). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 26 de octubre de 1976 (Ar. 4757). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 20 de noviembre de 1976 (Ar. 5418). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 19 de junio de 1979 (Ar. 4146). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 20 de junio de 1979 (Ar. 4229). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 4 de diciembre de 1979 (Ar. 6845). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

empresa sin autorización¹¹¹⁶.

Si se da un siguiente paso, avanzando en esta situación de sustracciones de bienes que, sin ser para consumo particular, son utilizados para desarrollar algún tipo de actividad, se puede encontrar un supuesto en el que el trabajador hurta los bienes para poder venderlos y apropiarse del resultado de la venta de dichos objetos. En este caso, los ejemplos más comunes suelen darse cuando el trabajador sustrae bienes propiedad del empresario para su posterior venta, en algunas ocasiones para su beneficio propio particular¹¹¹⁷ o, en algunos supuestos, para repartir los beneficios entre los propios compañeros de trabajo¹¹¹⁸.

De la misma manera cabe citar dos supuestos de relevante interés. En el primer caso, un trabajador, en connivencia con otros dos trabajadores, había solicitado de la empresa que le vendieran unos rollos de cable de acero a precio de chatarra para el cierre de una finca que no poseía, persiguiendo una operación de reventa a precio superior que le supuso un beneficio y, hallándose presente en la operación de carga y pesaje de los rollos, solo se pesaron tres de estos, cuyo importe fue adelantado por uno de los compañeros cargándose el cuarto rollo después de pesados los otros, y siendo vendidos todos a otra empresa¹¹¹⁹. En el segundo caso, el trabajador no vendió directamente los bienes sustraídos, sino que los utilizó en la empresa en la que era propietario, como puede observar en el siguiente supuesto en el que se relata que un trabajador retuvo en su poder durante años herramientas de la empresa y se las entregaba a los trabajadores que trabajaban en un taller mecánico de su propiedad para que las usaran¹¹²⁰.

B) Tipos de bienes sustraídos

Cabe hacer mención a los tipos de bienes que son sustraídos. Evidentemente, que la relación concreta de cada uno de ellos sería interminable, por esta razón, se ha preferido sólo nombrar tres categorías que por su singularidad pueden permitir detectar el estado de la cuestión en esta materia en la jurisprudencia de los tribunales.

a) Bienes inservibles

Se refiere al hurto de bienes que pueden ser calificados como inservibles o cuyo valor objetivo es mínimo¹¹²¹. Entre los ejemplos analizados por la jurisprudencia cabe citar la

¹¹¹⁶ En este tema véase la STS 22 de noviembre de 1986 (Ar. 6492). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 20 de julio de 1987 (Ar. 5671). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹¹¹⁷ Entre las múltiples sentencias que tratan de esta materia véase la STS 10 de junio de 1947 (Ar. 1019), STS 20 de junio de 1951 (Ar. 1588). Ponente Excmo. Sr. D. Gerardo Álvarez de Miranda, STS 28 de septiembre de 1972 (Ar. 3739). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad y STS 4 de octubre de 1984 (Ar. 5235). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna. De la misma manera, STSJ Castilla y León/Burgos de 24 de octubre de 1995 (Ar. 3653). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Tudanca Saiz y STSJ Navarra de 31 de octubre de 1996 (Ar. 3017). Ponente Ilma. Sra. D^a. Concepción Santos Martín.

¹¹¹⁸ Entre esta materia véase la STS 29 de diciembre de 1949 (Ar. 138, 1950). Ponente Excmo. Sr. D. Ildefonso Bellón Gómez, STS 5 de abril de 1975 (Ar. 1855). Ponente Excmo. Sr. D. Pedro Bellón Uriarte y STS 2 de junio de 1987 (Ar. 4096). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. De la misma manera véase la STCT 11 de abril de 1975 (Ar. 1808). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 21 de enero de 1981 (Ar. 281). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

¹¹¹⁹ STCT 8 de febrero de 1973 (Ar. 593). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

¹¹²⁰ Sobre este tema véase la STS 19 de diciembre de 1955 (Ar. 283, 1956). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas, STS 30 de octubre de 1984 (Ar. 5350). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez, STS 23 de febrero de 1987 (Ar. 1095). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez y STS 7 de abril de 1987 (Ar. 2366). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo. De la misma manera, STCT 16 de abril de 1974 (Ar. 1781). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

¹¹²¹ Entre las sentencias que han tratado esta materia véase la STSJ Extremadura de 28 de junio de 1995 (Ar.

sustracción de trapos viejos impregnados de alcohol, usados en su misión laboral¹¹²², si el trabajador se había llevado haces de leña y ramajes¹¹²³, en un caso en el que se hurtó nueve sacos de pulpa en tres ocasiones¹¹²⁴, o finalmente, si se apoderó de chatarra consistente en carriles de vía, ruedas de vagones, tornillos y dos cojinetes, que posteriormente vendió en una chatarrería, con conocimiento de que dicho material pertenecía a otra empresa¹¹²⁵.

b) Invenciones

En este bloque se trata del apoderamiento de las invenciones realizadas por el trabajador durante la vigencia de su contrato, según la definición que en la actualidad puede encontrarse en la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de régimen jurídico de patentes de invención y modelos de utilidad. En el caso concreto se relata que el trabajador presentó en su propio nombre solicitud de patente de invención referida a un depósito cuyo croquis definitivo había realizado por encargo de su empresario y para un cliente de éste, previos trabajos del equipo técnico de la empresa en la que presta servicios cuyos componentes concretaron el esquema del aparato¹¹²⁶.

c) Documentos

Uno de los supuestos que más importancia está teniendo en la actualidad es la sustracción directa de documentos o la realización de copias de los mismos, con finalidades torticeras normalmente. Tal y como se acaba de afirmar, en este supuesto caben tanto sustracción de documentos de la empresa¹¹²⁷, como supuestos en los que el trabajador se introdujo sin autorización en el despacho del jefe de personal, donde auxiliado por el de listeros obtuvo fotocopias de los documentos de solicitud de empleo y ficha personal¹¹²⁸.

C) Intervención de terceras personas

El punto a tratar se refiere a aquellos acontecimientos en los que en la sustracción de bienes intervienen terceras personas, bien porque sean sujetos activos de la apropiación, si se hurtan sus bienes, o pasivos, si se les entregan los bienes robados. De la misma manera que el trabajador se ha apropiado de bienes que son propiedad del empresario, también ha sido

2465). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez y STSJ País Vasco de 10 de octubre de 1997 (Ar. 4113). Ponente Ilma. Sra. D^a. Mercedes Terrer Baquero.

¹¹²² STS 4 de marzo de 1947 (Ar. 303).

¹¹²³ STS 17 de octubre de 1947 (Ar. 1195).

¹¹²⁴ STS 13 de diciembre de 1966 (Ar. 367). Ponente Excmo. Sr. D. Eugenio Mora Regil.

¹¹²⁵ Sobre este tema véase la STS 10 de mayo de 1961 (Ar. 2939). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Tormo García. De la misma manera, STCT 28 de febrero de 1974 (Ar. 1056). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 28 de febrero de 1974 (Ar. 1055). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón y STCT 25 de octubre de 1978 (Ar. 5507). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

¹¹²⁶ STS 29 de septiembre de 1975 (Ar. 3701). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad.

¹¹²⁷ Sobre este tema véase la STS 27 de noviembre de 1954 (Ar. 2796). Ponente Excmo. Sr. D. José Félix Huerta Calopa, STS 27 de noviembre de 1960 (Ar. 3295). Ponente: Excmo. Sr. D. José Bernal Algora, STS 19 de enero de 1968 (Ar. 192). Ponente Excmo. Sr. D. José Bernal Algora, STS 14 de enero de 1969 (Ar. 229). Ponente Excmo. Sr. D. Eugenio Mora Regil y STS 26 de mayo de 1987 (Ar. 3881). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisen. De la misma manera véase la STCT 16 de diciembre de 1977 (Ar. 6577). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua y STCT 24 de noviembre de 1981 (Ar. 6849). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López. Igualmente, STSJ Cataluña 21 de octubre de 1992 (Ar. 5136). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego y STSJ Asturias de 26 de septiembre de 1997 (Ar. 2957). Ponente Ilmo. Sr. D. José Alejandro Criado Fernández.

¹¹²⁸ En este sentido véase la STCT 17 de mayo de 1973 (Ar. 2138). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 3 de octubre de 1973 (Ar. 3606). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 23 de abril de 1977 (Ar. 2233). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

considerado por parte de la jurisprudencia como merecedora de despido la conducta referente al hurto de bienes de terceros, tengan o no relación algún tipo de relación con el empresario, que es lo que suele suceder¹¹²⁹.

Evidentemente, los objetos robados han sido muy variados, así como los modos para proceder a dicha sustracción. Entre los más representativos cabe citar los siguientes. En primer lugar, un trabajador estando de servicio se llevó un bolso de señora procedente de un paquete que había estado arreglando, teniéndolo en su poder hasta que su jefe lo descubrió y fue intimidado para su devolución, habiendo tenido tiempo suficiente para devolverlo antes, lo que hizo sólo en el momento en que fue requerido expresamente para ello¹¹³⁰. En segundo lugar, la apropiación de unas cañerías de plomo y un rollo de cable gris que existía en el local donde realizaba su trabajo de pintura¹¹³¹. En tercer lugar, llevarse el pan destinado a los clientes¹¹³². En cuarto lugar, tomar sin permiso de nadie aproximadamente 40 litros de gasoil propiedad de un cliente¹¹³³. En quinto lugar, apoderarse de tres cajas con botellas vacías de un cliente de la empresa demandada, sin abonar cantidad alguna por ellas, y llegar a manifestar a la empresa en la que presta servicios y que le había encargado ir a comprar las citadas botellas que había abonado 800 pesetas, que le fueron entregadas por el empresario¹¹³⁴. Finalmente, también cabe incluir todos los hurtos de los objetos cuya finalidad principal es la de ser vendidos a los posibles clientes de la empresa¹¹³⁵.

En esta materia pueden citarse dos especialidades que se apartan de los supuestos normales y más numerosos, pero que quizás han planteado mayor conflictividad, sobre todo, por ser más difícil su acreditación y prueba. Se trata de dos conductas que no guardan relación entre sí. En primer lugar, la utilización de un vehículo ajeno sin autorización, con fines privados y además utilizarlo imprudentemente en forma inadecuada¹¹³⁶. En segundo lugar, la apropiación de bienes de los propios compañeros de trabajo¹¹³⁷.

No obstante, pueden haber supuestos aún más complejos, cuyo resultado, por supuesto, es el mismo, como puede verse en el caso en el que el trabajador propuso a otro empleado que una partida de mercancía que por error se había suministrado en exceso a un cliente y que éste había devuelto, de lo que no existía constancia documental, fuese vendida y repartida entre ambos el importe de dicha venta¹¹³⁸.

Los bienes sustraídos son entregados a un tercero, por lo que se suele proceder una doble autoría, ya que ambas personas conocen el carácter robado de dicho objeto. Estas personas terceras pueden ser tanto extraños a la empresa, como compañeros del trabajador que directamente comete la sustracción. Claramente se puede observar en estos dos ejemplos.

¹¹²⁹ Sobre este tema véase la STS 10 de febrero de 1961 (Ar. 687). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco del Prado Valmaseda. Igualmente, STSJ Cataluña 21 de octubre de 1992 (Ar. 5136). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Madrid de 28 de marzo de 1994 (Ar. 1186). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez y STSJ Cantabria de 8 de abril de 1996 (Ar. 1320). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sánchez Pego.

¹¹³⁰ STS 25 de junio de 1976 (Ar. 3658). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad.

¹¹³¹ STCT 9 de febrero de 1973 (Ar. 615). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón y STCT 18 de mayo de 1974 (Ar. 2405). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón.

¹¹³² STCT 3 de febrero de 1976 (Ar. 538). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹¹³³ STCT 29 de marzo de 1977 (Ar. 1859). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹¹³⁴ STCT 28 de junio de 1977 (Ar. 3745). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

¹¹³⁵ STSJ Madrid 28 de marzo de 1994 (Ar. 1186). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio de la Cueva Vázquez.

¹¹³⁶ STCT 16 de noviembre de 1981 (Ar. 6674). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Francisco Armas Andrés.

¹¹³⁷ STSJ Cantabria 12 de febrero de 1992 (Ar. 651). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Benigno Flórez Menéndez y STSJ Galicia 15 de noviembre de 1996 (Ar. 3871). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández.

¹¹³⁸ STS 26 de febrero de 1974 (Ar. 615). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

En el primer caso, se suministran materiales y mano de obra de la empresa a un tercero, cuyo precio les fue abonado a ellos directamente, sin entrega del pertinente recibo¹¹³⁹. Mientras que en el segundo caso, el trabajador facilita determinadas mercancías de la empresa a un compañero de trabajo sin cobrarle el importe¹¹⁴⁰.

D) Delitos

Finalmente, en el apartado de la sustracción de bienes de la empresa, cabe citar dos supuestos que son verdaderos delitos en el sentido más técnico de la expresión, ya que consisten en encubrir un hurto o una estafa, y, en el segundo caso, participar en un robo.

En el primero, respecto al encubrimiento, la participación del trabajador puede ser más activa o sencillamente haberse limitado a colaborar. En el primer supuesto, el trabajador encubrió la indebida apropiación hecha por su hermano y permitió que éste continuara retirando indebidamente el dinero y ocultó lo sucedido dificultando el descubrimiento de la irregularidad¹¹⁴¹. En un segundo caso, cuya participación es más indirecta, el trabajador que tiene concedida por la empresa la explotación de dos puestos de venta de sus productos, encontrándose en uno de estos puestos, le fue ofrecida por un chófer temporero de la misma empresa, la venta por precio de 50 pesetas inferior a su valor de expedición por aquella, de cuatro bloques de helados, cuya operación aceptó aquél para su beneficio, recibéndolos y pagando dicho precio, sin formalización de albaranes de entrega¹¹⁴².

En el último caso, el trabajador es despedido por haber participado en el robo perpetrado a la empresa en la que prestaba servicios, en el que se apropiaron de objetos por importe de 5.496.275 pesetas¹¹⁴³.

¹¹³⁹ En este sentido véase la STCT 30 de mayo de 1979 (Ar. 3598). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Anton-Pacheco García y STCT 25 de setiembre de 1980 (Ar. 4590). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López. En este mismo sentido, STSJ Galicia 15 de noviembre de 1996 (Ar. 3871). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández.

¹¹⁴⁰ Sobre este tema véase la STCT 23 de febrero de 1982 (Ar. 1072). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera y STCT 1 de diciembre de 1982 (Ar. 6932). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

¹¹⁴¹ STS 29 de septiembre de 1973 (Ar. 3464). Ponente Excmo. Sr. D. Arsenio Rueda y Sánchez-Malo.

¹¹⁴² STS de 9 de abril de 1960 (Ar. 1531). Ponente: Excmo. Sr. D. Eduardo García-Galán y Carabias.

¹¹⁴³ STCT 8 de junio de 1979 (Ar. 3917). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso.

CAPITULO IX. PUESTO DE TRABAJO

1.- PUESTO QUE OCUPA EL TRABAJADOR

1.1.- RELACION ESPECIFICA ENTRE LA BUENA FE Y EL CONCRETO PUESTO DE TRABAJO

El trabajador tiene como principal obligación la prestación de trabajo dentro de una organización y bajo el poder de dirección del empresario, según se desprende del art. 1.1 TRET. Es evidente que esta inserción en la empresa no se produce en cualquier lugar, ya que la contratación del trabajador no puede ser genérica y en abstracto¹, sino que ha de realizarse en un puesto de trabajo concreto. Esta asignación del trabajador a un determinado puesto de trabajo es lo que tradicionalmente se ha denominado clasificación profesional, regulada en el art. 22 TRET. Este puesto de trabajo, según este precepto, deberá tener claramente delimitado su contenido, o si se prefiere las funciones que deben llevarse a cabo mientras se esté en él.

Tal y como se ha analizado anteriormente, el trabajador, mientras esté realizando su prestación, deberá ajustar su cumplimiento a la diligencia y colaboración que en cada caso se establezca. Sin embargo, como se ha podido comprobar, este cumplimiento no es suficiente, sino que ha de venir acompañado de toda una serie de los que se han denominado deberes accesorios. Estos, dependen, en la manera que se acaba de estudiar, de la conducta que debe llevar a cabo el trabajador en cada momento. Ahora bien, también se debe tener en cuenta, y este es el objeto de estudio de este capítulo, el puesto de trabajo que desempeña el citado trabajador en cada momento de la relación laboral.

Por tanto puede afirmarse, y esta es la primera y fundamental conclusión, que existe una relación directa entre el puesto de trabajo y la manera en que la buena fe ha de estar presente en su manera de comportarse, de acuerdo con el concepto de buena fe objetiva que se ha estudiado anteriormente. Está claro que la buena fe ha de estar presente en cualquier puesto de trabajo que desarrolle el trabajador, y que, según sea éste, la modulación de este principio general será de una manera o de otra. Quizás en este punto es conveniente analizar el tema desde un punto de vista diferente. Al ser la buena fe un modo de comportamiento, dependerá del puesto de trabajo, y no al revés, que es la operación que se suele diseñar tradicionalmente. Como muestra de esta teoría clásica véase las palabras de MENENDEZ PIDAL al entender que en la determinación de la lealtad "*influye poderosamente la naturaleza del cargo que ejerza el trabajador*"² o, DIEGUEZ al afirmar que se deben tener en cuenta las circunstancias del caso, bien ambientales, pero principalmente personales³.

Esta postura, que como se ha observado proviene de la traducción de las teorías italianas que entendían que el contenido y extensión de colaboración es diferente según la posición del trabajador en la empresa y según el tipo de su actividad⁴, también se transmitió a la jurisprudencia. Las diversas sentencias recogieron estas ideas y las trasladaron, principalmente, a tres afirmaciones muy definidas, que por supuesto se encuentran totalmente conectadas entre ellas. En la primera el Tribunal Supremo, aunque referido a la imposición de sanciones, declara que "*no hay que olvidar la naturaleza y calidad de la función o empleo que*

¹ MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1999, pág. 316.

² MENENDEZ PIDAL, "La lealtad en el contrato de trabajo", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo I, 1961, pág. 659.

³ DIEGUEZ CUERVO, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969, pág. 27.

⁴ Véase, como uno de los ejemplos más claros, LA LOGGIA, *Principi del Diritto del Lavoro*, Milán, (Fratelli Bocca-Editori), 1940, pág. 101.

*el productor sancionado desempeña, pues ello es un elemento esencial para poder graduar con acierto la justicia y equidad de cada sanción en su respectivo caso particular*⁵. En la segunda, la jurisprudencia presenta una expresión más evolucionada y más neutra, al determinar que es “*la consideración personal del trabajador, en relación con el trabajo desempeñado en el seno de la empresa*”, una de las primeras consideraciones que han de tenerse en cuenta para la valoración de la falta cometida⁶. La tercera, y última, es la fase final de esta evolución y se limita a recordar que en esta materia hay que tener en cuenta “*la entidad del cargo que desempeña en el cumplimiento de sus deberes*”⁷, dado el claro matiz subjetivo que la caracteriza, ante el cual han de ceder, según matiza el Tribunal Supremo, en la mayoría de los casos las demás circunstancias que con ella concurren⁸.

Sin embargo, éste no es el problema principal, ya que nadie duda de la conexión entre la buena fe y el puesto de trabajo, sea cual sea. El conflicto surge cuando se cuestiona si existen determinados puestos de trabajo que han de ser ejecutados por parte del trabajador con una buena fe especial; o dicho de otro modo, si existen trabajos concretos en los que el comportamiento del trabajador ha de estar revestido de una buena fe concreta.

En principio, tanto la doctrina como la jurisprudencia están de acuerdo con esta idea⁹. Así, las sentencias de las Salas de lo social de los diversos Tribunales Superiores de Justicia

⁵ STS 11 de marzo de 1952 (Ar. 373). Ponente Excmo. Sr. D. Dimas Camarero Marón.

⁶ STS 13 de marzo de 1978 (Ar. 985). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán. En este mismo sentido, STCT 23 de junio de 1977 (Ar. 3642). Ponente Ilmo. Sr. D. Ricardo Bernáldez Avila y STCT 26 de enero de 1978 (Ar. 425). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

⁷ Sobre este tema son innumerables las sentencias que han utilizado esta expresión entre las que cabe resaltar, en la jurisprudencia del Tribunal Supremo la STS 25 de octubre de 1978 (Ar. 3795). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad, STS 12 de mayo de 1979 (Ar. 2075). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz, STS 10 de noviembre de 1979 (Ar. 3704). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad, STS 11 de noviembre de 1980 (Ar. 4307). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil, STS 30 de enero de 1981 (Ar. 570). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 10 de marzo de 1981 (Ar. 1335). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 17 de marzo de 1981 (Ar. 1381). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán, STS 19 de abril de 1982 (Ar. 2450). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 23 de noviembre de 1982 (Ar. 6913). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 8 de febrero de 1983 (Ar. 567). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 3 de junio de 1983 (Ar. 2965). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 6 de junio de 1983 (Ar. 2970). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 28 de junio de 1983 (Ar. 3059). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 6 de abril de 1984 (Ar. 2048). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 8 de junio de 1984 (Ar. 3306). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. De la misma manera, entre las sentencias del Tribunal Central de Trabajo, véase la STCT 26 de febrero de 1980 (Ar. 1092). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomàs Perez Amánn, STCT 27 de junio de 1980 (Ar. 3862). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 15 de octubre de 1980 (Ar. 5093). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera y STCT 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7584). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

⁸ Entre las múltiples sentencias del Tribunal Supremo que tratan este tema véase la STS 8 de octubre de 1979 (Ar. 3515). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce Ruiz, STS 7 de julio de 1980 (Ar. 3002). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz, STS 30 de enero de 1981 (Ar. 570). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 17 de marzo de 1981 (Ar. 1381). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán, STS 18 de septiembre de 1982 (Ar. 5035). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisen, STS 18 de junio de 1984 (Ar. 3340). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 12 de julio de 1984 (Ar. 4160). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 26 de febrero de 1985 (Ar. 705). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 11 de diciembre de 1985 (Ar. 6095). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisen, STS 13 de octubre de 1986 (Ar. 5452). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez y STS 24 de octubre de 1989 (Ar. 7423). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López.

⁹ En este tema, entre otros muchos autores, véase GONZALEZ ORTEGA, "La fidelidad a la empresa como obligación del trabajador: sentido y alcance en el marco de la relación laboral", Revista de Política Social, número 118, 1978, págs. 250 ss, GARCIA MURCIA, "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe

están estableciendo una cierta aproximación a esta materia, de manera que, sin profundizar demasiado, determinan que en el comportamiento del trabajador en cuestión la buena fe ha de estar presente de una manera especial en determinados supuestos. Ahora bien, en este momento hay que realizar dos precisiones fundamentales.

En primer lugar, no existe ningún puesto de trabajo, ni ningún tipo de trabajador al que se le requiera un comportamiento de especial buena fe según las normas laborales. Esta afirmación es válida, no sólo respecto a un concepto genérico de la buena fe, sino también en sus aspectos más específicos. Dicho de otro modo, en ninguna norma laboral se requiere, para un trabajador concreto, una concreta buena fe, o que cumpla con un deber específico de los que han sido tradicionalmente incluidos en los ejemplos de buena fe.

Es evidente que esta declaración presenta dos excepciones muy claras. En primer lugar, los representantes de los trabajadores sí que deben cumplir un deber muy concreto y específico, que consiste en el deber de sigilo regulado, como ya se ha visto anteriormente, en el art. 65.2 TRET. Pero quede claro, como se podrá observar posteriormente, que sólo se refiere a esta especial obligación, y a ninguna otra. En segundo lugar, en la relación laboral de carácter especial de alta dirección, concretamente en el art. 2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, se determina que las partes, y por tanto, el citado trabajador deberá acomodar el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

Sin embargo, y tal y como se ha repetido reiteradamente, el hecho de que no exista una regulación específica sobre este tema, no significa que no se pueda exigir un especial comportamiento de buena fe a determinados trabajadores. En algunos casos se trata de supuestos de los cuales tradicionalmente se ha derivado dicha exigencia, mientras que en otros, la continua evolución de las empresas y de los puestos de trabajo que presentan supone una incorporación posterior. Fíjese bien que este cambio puede observarse, por ejemplo, cuando esta especial buena sólo se exigía, en épocas anteriores, a los dependientes de comercio, y en cambio en la actualidad está ligada también a los puestos de trabajo que incorporan la informática.

En segundo lugar, la jurisprudencia, que por supuesto ha sido quien ha posibilitado la creación de estas exigencias a los puestos de trabajo, no suele determinar unas reglas fijas para que se pueda aplicar a los supuestos concretos. Así, parece, más o menos claro, que sí que existe una cierta unanimidad en considerar que esta concreta exigencia se ha de predicar de los puestos de trabajo "*acorde con la responsabilidad del cargo desempeñado y confianza depositada en quien lo ocupa*¹⁰". En cambio, en otras decisiones judiciales se apuesta claramente por demandar esta exigencia cuando existe una "*privilegiada posición laboral*¹¹" o

contractual (I)", Actualidad Laboral, número 24, junio, 1990, pág. 285 y ROJAS RIVERO, P: *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991, págs. 61-62.

¹⁰ Sobre este tema véase la STSJ Asturias 22 de mayo de 1992 (Ar. 2506). Ponente Ilma. Sra. D^a. M^a Eladia Felgueroso Fernández, STSJ Comunidad Valenciana de 22 de junio de 1993 (Ar. 3076). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera, STSJ Extremadura de 30 de marzo de 1994 (Ar. 1031). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez, STSJ Cataluña de 5 de septiembre de 1994 (Ar. 3476). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol, STSJ Galicia de 12 de diciembre de 1995 (Ar. 4583). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto, STSJ Castilla-La Mancha de 15 de febrero de 1996 (Ar. 347). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Librán Sáinz de Baranda, STSJ Cataluña de 14 de marzo de 1996 (Ar. 636). Ponente Ilmo. Sr. D. Angel de Prada Mendoza y STSJ Navarra 27 de febrero de 1998 (Ar. 732). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo.

¹¹ Utilizan esta expresión, entre otras, la STSJ Galicia de 3 de marzo de 1993 (Ar. 1341). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 28 de mayo de 1993 (Ar. 2278). Ponente Excmo. Sr. D. José María del Campo Cullén, STSJ Cataluña de 5 de septiembre de 1994 (Ar. 3476). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol, STSJ Andalucía/Málaga de 14 de octubre de 1996 (Ar. 3696).

cuando se refiere a la *“importancia del puesto que desempeñaba en cuanto imprescindible para el buen desarrollo de la actividad empresarial”*¹².

Como puede observarse, la jurisprudencia, a pesar de reclamar con insistencia esta presencia, no aporta demasiadas luces sobre esta materia. No existe ninguna decisión judicial que delimite qué características concretas ha de tener un puesto de trabajo para que se le pueda exigir una especial presencia de la buena fe contractual. Por tanto, si se pretende construir algún tipo de teoría general habrá de invertir el proceso y acudir a las sentencias que han analizado determinados puestos de trabajo en los que sí han exigido esta específica y calificada buena fe. Sin embargo, se debe hacer una precisión fundamental. La jurisprudencia, normalmente, ha unido esta especial presencia con la configuración del contrato de trabajo como de confianza. Por tanto, y sin perjuicio de lo que después se dirá, pueden descubrirse contradicciones entre lo que puede denominarse normas generales y los supuestos concretos en los que se aplican dichas teorías.

1.2.- CARACTERÍSTICAS DE ESTA RELACION

Concretamente, y recordando esta peculiar asociación entre el puesto de trabajo y la necesidad de confianza, las sentencias que se ocupan de este tema permiten establecer siete cuestiones generales en las que ha de estar especialmente presente la buena fe. Como se podrá comprobar, en ninguna de las sentencias se concreta qué supone esta especificidad, sino que se limitan a requerir su presencia, sin más.

A) Esta concreta presencia se reclama en aquellos puestos de trabajo que se hallan revestidos de una cierta confianza. Dicho de otra manera, se trata de puestos de trabajo en los que, debido a sus características concretas, se entienden que cabe considerarlos como de confianza, y por tanto, el empresario puede reclamar una especial buena fe por parte del trabajador¹³; aunque en algunas ocasiones el Tribunal Supremo haya preferido referirse a un

Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Cataluña de 8 de noviembre de 1996 (Ar. 4823). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol, STSJ Cataluña de 7 de abril de 1997 (Ar. 1415). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Cataluña de 26 de mayo de 1997 (Ar. 1967). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Andalucía/Málaga de 9 de marzo de 1998 (Ar. 1804). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu y STSJ Cantabria de 20 de abril de 1998 (Ar. 2089). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Martínez Cimiano.

¹² Prefieren, en cambio, esta expresión, la STSJ Galicia de 25 de marzo de 1992 (Ar. 1254). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio García Amor, STSJ La Rioja de 6 de octubre de 1994 (Ar. 3974). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Fuarie, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1994 (Ar. 4493). Ponente Ilmo. Sr. D. Luís F. de Castro Fernández, STSJ Andalucía/Granada de 31 de enero de 1995 (Ar. 175). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Pérez y Pérez, STSJ Galicia de 12 de mayo de 1995 (Ar. 1900). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto, STSJ Galicia de 14 de julio de 1995 (Ar. 2798). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Luís Martínez López, STSJ Cataluña de 6 de noviembre de 1995 (Ar. 4434). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Cataluña de 3 de enero de 1996 (Ar. 828). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà, STSJ La Rioja de 29 de marzo de 1996 (Ar. 489). Ponente Ilma. Sra. D^a. María Victoria Rubio Lerena, STSJ Cataluña de 27 de junio de 1996 (Ar. 3388). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego y STSJ Andalucía/Granada de 17 de junio de 1998 (Ar. 3247). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Capilla Ruiz-Coello.

¹³ Entre las innumerables sentencias del Tribunal Supremo que tratan este asunto véase la STS de 9 de abril de 1960 (Ar. 1531). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo García-Galán y Carabias, STS de 6 de marzo de 1979 (Ar. 1100). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán, STS de 8 de octubre de 1979 (Ar. 3515). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce Ruiz, STS de 9 de octubre de 1979 (Ar. 3524). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS de 26 de mayo de 1986 (Ar. 2689). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS de 25 de abril de 1988 (Ar. 3017). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STS de 22 de marzo de 1991 (Ar. 1889). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López. Igualmente, respecto a las decisiones del Tribunal Central de Trabajo véase la STCT de 2 de febrero de 1974 (Ar. 514). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando y STCT de 26 de octubre de 1977 (Ar. 5085). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

trabajador que “*tenía un cargo de confianza, autoridad y responsabilidad*”¹⁴ o cuando ha declarado que han de ser más rigurosamente observadas por quienes desempeñan puestos de confianza de mayor significación¹⁵.

Sin embargo, la doctrina general en esta materia se puede resumir en la siguiente expresión, acuñada por el Tribunal Supremo¹⁶, y que en la actualidad es de gran uso por las Salas de lo social de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia¹⁷.

“Los deberes de buena fe si bien han de ser cumplidos por cualquier trabajador, lo deben ser con mayor escrupulosidad y rigor por quienes ejercen cargos de suma confianza”.

El verdadero problema en esta materia es intentar descubrir si existe una cierta tipología de aquellos cargos a los que se les puede asignar la característica de la confianza. En este tema se debe realizar una separación entre dos grandes grupos. En primer lugar, todos aquellos supuestos que se pueden incluir dentro de la relación laboral de carácter especial de alta dirección¹⁸. Como después se verá, en este apartado no existen problemas a la hora de la asignación, ya que no hay ningún tipo de duda que el trabajador ha de actuar con una especial buena fe en esta categoría, ya que recuerda, en muchos aspectos, al contrato de mandato regulado en el Código Civil. En segundo lugar, el resto de puestos de trabajo que no pueden ser considerados dentro de esta relación laboral especial. No hay puestos de trabajo que por definición se deban cumplir con confianza, sobre todo si se utiliza este concepto desde el punto de vista jurídico.

Asimismo, entre las sentencias de las Salas de lo social de los diversos Tribunales Superiores de Justicia, véase la STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ La Rioja de 30 de abril de 1992 (Ar. 1851). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio Espinosa Casares, STSJ Murcia de 24 de julio de 1992 (Ar. 3615). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan y STSJ Comunidad Valenciana de 9 de noviembre de 1993 (Ar. 4999). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Alberto Cardiel Ripoll.

¹⁴ STS 26 de diciembre de 1955 (Ar. 294, 1956). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Marín Gutiérrez.

¹⁵ STS 24 de octubre de 1985 (Ar. 5208). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno.

¹⁶ Entre las múltiples sentencias de este Tribunal que utilizan esta expresión véase la STS 16 de marzo de 1983 (Ar. 1164). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 15 de octubre de 1983 (Ar. 5098). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 13 de noviembre de 1984 (Ar. 5842). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 29 de noviembre de 1985 (Ar. 5886). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 19 de febrero de 1986 (Ar. 784). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 11 de septiembre de 1986 (Ar. 5134). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén y STS 9 de julio de 1990 (Ar. 6081). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

¹⁷ Respecto a las sentencias que tratan esta particularidad véase la STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Madrid de 15 de octubre de 1992 (Ar. 4919). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Arteaga Cerrada, STSJ La Rioja de 6 de octubre de 1994 (Ar. 3974). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Andalucía/Málaga de 23 de octubre de 1995 (Ar. 3831). Ponente Ilmo. Sr. D. Luís Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Cataluña de 26 de octubre de 1995 (Ar. 4016). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer, STSJ Cantabria de 28 de agosto de 1996 (Ar. 2748). Ponente Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz, STSJ Cataluña de 1 de febrero de 1997 (Ar. 710). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà, STSJ Cataluña 7 de enero de 1999 (Ar. 67). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos y STSJ Cataluña 11 de enero de 1999 (Ar. 75). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

¹⁸ Véase, en este tema, la STS 23 de noviembre de 1982 (Ar. 6913). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 29 de julio de 1988 (Ar. 6272). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz y STS 3 de octubre de 1988 (Ar. 7498). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. Igualmente, STCT 30 de junio de 1981 (Ar. 4532). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua. Asimismo, es necesario observar la STSJ Asturias de 4 de diciembre de 1992 (Ar. 5933). Ponente Ilma. Sra. D^a. Carmen Hilda González González, STSJ La Rioja de 3 de septiembre de 1993 (Ar. 3765). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Andalucía/Málaga de 19 de abril de 1994 (Ar. 1677). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Navas Galisteo, STSJ Cataluña de 2 de enero de 1996 (Ar. 825). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà y STSJ Galicia 26 de febrero de 1998 (Ar. 439). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro.

Seguramente, sí que pueden detectarse, pocos o muchos, puestos de trabajo que se han de cumplir con especial cuidado. Pero, fijese bien, esta expresión se pueden reconducir más a la diligencia que a la buena fe, con todos los conflictos que han podido ser observados anteriormente. De manera que, sin perjuicio de lo que posteriormente se analizará respecto a la presencia del concepto de la confianza en el contrato de trabajo, queda dicho que, fuera de los supuestos de alta dirección, este concepto no es válido a la hora de delimitar las notas características de la relación entre la buena fe y los determinados puestos de trabajo.

B) Esta especial modulación de la buena fe contractual se ha reclamado en aquellos puestos de trabajo que presentan como nota característica el hecho de suponer su trabajo una intervención decisiva en el conjunto de las actividades de la empresa en la que presta sus servicios¹⁹. Hay que reconocer que este concepto ha de ser interpretado desde un punto de vista muy amplio, ya que no sólo se refiere a aquellos casos en los que el trabajador desempeña funciones directivas, que son, por definición, las que suponen una intervención más decisiva²⁰. Como se verá posteriormente al analizar los supuestos concretos, dicha intervención también puede aparecer cuando se tiene contacto con clientes o, simplemente, cuando el daño que se puede originar en el patrimonio del empresario es significativo.

C) La buena fe se exige, según la jurisprudencia, con mayor rigor de acuerdo con la responsabilidad del cargo desempeñado por el trabajador²¹. El concepto de responsabilidad, por supuesto, no está definido en las normas laborales; sin embargo, es necesario conocer qué puede significar dentro del contexto del contrato de trabajo. Por esta razón, quizás la mejor manera sería acudir a la definición que pueden aportar los diferentes convenios colectivos, pero, por supuesto, el significado no podrá ser generalizado, sino que se circunscribirá a los sujetos afectados en cada uno de los convenios concretos. Quizás una solución válida consiste en acudir al Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, de 28 de abril de 1997²², el cual, concretamente en el capítulo dedicado a la estructura profesional, en el art. 7 sobre factores de encuadramiento, al referirse a la responsabilidad afirma que para valorar este factor “*se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos*”.

¹⁹ Sobre este tema véase la STS 19 de junio de 1971 (Ar. 2677). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo García Galán y Carabias, STS 9 de octubre de 1979 (Ar. 3524). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 28 de septiembre de 1982 (Ar. 5302). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand y STS 11 de mayo de 1984 (Ar. 3018). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. Igualmente, STSJ La Rioja de 6 de octubre de 1994 (Ar. 3974). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Fuarie, STSJ Andalucía/Málaga de 23 de octubre de 1995 (Ar. 3831). Ponente Ilmo. Sr. D. Luís Jacinto Maqueda Abreu y STSJ Cataluña de 26 de octubre de 1995 (Ar. 4016). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

²⁰ Sobre este tema véase la STS 18 de junio de 1982 (Ar. 4040). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 23 de noviembre de 1982 (Ar. 6913). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez y STS 29 de julio de 1988 (Ar. 6272). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz. En el mismo sentido, STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie y STSJ La Rioja de 30 de abril de 1992 (Ar. 1851). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio Espinosa Casares.

²¹ Sobre este tema véase, entre otras muchas, la STSJ Galicia de 18 de enero de 1995 (Ar. 143). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto, STSJ Castilla-La Mancha de 2 de julio de 1996 (Ar. 2706). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Librán Sainz de Baranda, STSJ Cantabria de 5 julio de 1996 (Ar. 3268). Ponente Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Sáinz, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1996 (Ar. 4507). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto, STSJ Galicia de 13 de diciembre de 1996 (Ar. 4573). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto, STSJ Cataluña de 21 de mayo de 1997 (Ar. 1962). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer y STSJ Andalucía/Málaga 27 de junio de 1997 (Ar. 2865). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.

²² Publicado por Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo.

En principio, en el supuesto que se den estas características que se recogen en este precepto, el empresario podrá exigir que el trabajador preste sus servicios laborales con una especial buena fe. Sin embargo, en otros supuestos, la jurisprudencia reserva esta especial exigencia cuando el puesto de trabajo en cuestión puede ser considerado como de una cierta responsabilidad en la empresa²³ o, sencillamente, cuando se está ante un cargo de máxima responsabilidad²⁴.

D) La jurisprudencia también ha declarado que esta obligación de comportamiento según los parámetros de buena fe por parte del trabajador ha de ser cumplida “*con mayor escrupulosidad y rigor por quienes ejercen cargos de relevante categoría*”²⁵. En este tema se deben hacer dos precisiones. En primer lugar, aparece un problema fundamental que reside en que el Estatuto de los Trabajadores no define qué significa categoría, por lo que habrá que pensar en “*un sistema fundado en la descripción de puestos de trabajo con nombres y funciones específicas y especializadas*”²⁶. En todo caso, se deberá acudir, en cada uno de los convenios colectivos, a ver cuáles son las categorías que pueden presentar esta nota de relevancia. En segundo lugar, al ser un propósito de la regulación laboral, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la eliminación de la proliferación de categorías, este criterio de la importancia también se deberá aplicar al grupo profesional. Si se vuelve a analizar el Acuerdo Interprofesional de Cobertura de Vacíos, en el art. 9, cuando se definen los grupos profesionales, hay que advertir la presencia del grupo profesional cero, que es el de mayor prevalencia. Ahora bien, como en este grupo suelen incluirse las personas que ejecutan funciones directivas, quizás también puede considerarse como relevante los puestos de trabajo incluidos dentro del grupo profesional siete, ya que según su descriptor y conectando con el requisito anterior, se incluyen en este grupo “*funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión*”.

E) Los tribunales también han requerido esta presencia en aquellos puestos de trabajo que tienen asignado una contraprestación económica en forma de salario con una cuantía

²³ Entre las sentencias que tratan este asunto véase la STS 19 de diciembre de 1959 (Ar. 4904). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Ruiz López y Baez de Aguilar, STS 7 de octubre de 1982 (Ar. 6127). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 21 de diciembre de 1987 (Ar. 8991). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. En el mismo sentido, STSJ Cantabria de 28 de agosto de 1996 (Ar. 2748). Ponente Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz.

²⁴ STS 27 de mayo de 1987 (Ar. 3908). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Alvarez. De igual manera, véase la STSJ Murcia de 24 de julio de 1992 (Ar. 3615). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan y STSJ Navarra 13 de octubre de 1998 (Ar. 4049). Ponente Ilma. Sra. D^a. Carmen Arnedo Díez.

²⁵ Respecto a esta materia véase la STS 15 de octubre de 1983 (Ar. 5098). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 24 de octubre de 1985 (Ar. 5208). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 19 de febrero de 1986 (Ar. 784). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 29 de julio de 1988 (Ar. 6272). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Alvarez Cruz y STS 30 de septiembre de 1989 (Ar. 6561). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes. De la misma manera, véase la STCT 4 de marzo de 1980 (Ar. 1309). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomàs Pereda Amán. En este mismo sentido, véase la STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ La Rioja de 30 de abril de 1992 (Ar. 1851). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio Espinosa Casares, STSJ La Rioja de 6 de octubre de 1994 (Ar. 3974). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Andalucía/Málaga de 23 de octubre de 1995 (Ar. 3831). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu y STSJ Asturias 9 de octubre de 1998 (Ar. 3911). Ponente Ilmo. Sr. D. José Alejandro Criado Fernández.

²⁶ PALOMEQUE LOPEZ y ALVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Ceura), 1999, pág. 780.

importante²⁷. Así, al menos, lo entendió el Tribunal Supremo al declarar que la graduación en la exigencia de la obligación es una consecuencia de la diferencia de retribución, pues no puede desconocerse que si bien la exigencia de la buena fe es elemento básico de todo contrato, el escrupuloso y estricto sometimiento a la misma, no puede ser igual en quien recibe como contraprestación la retribución establecida con carácter general de quien encuentra sus satisfactorias percepciones en la confianza que se ha depositado en el desenvolvimiento de la relación²⁸.

Sin embargo, las dudas que surgen son inmediatas. La primera respecto a la cuantía. ¿Qué significa cuantía relevante? ¿Cuánto dinero ha de suponer? Por supuesto no cabe una teoría general sobre este tema, sino que en cada caso se tendrá que proceder a su estudio. Así, por ejemplo, en sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del año 1996 se considera que la trabajadora percibía “*un considerable sueldo*” al recibir un salario mensual de 159.925 pesetas, con prorrata de pagas extras²⁹. Por esta razón, es probable que este criterio jurisprudencia sólo sea aplicable cuando las cuantías de los salarios sean realmente astronómicas.

Ahora bien, y esta es la segunda cuestión, el salario no puede ser un elemento que permita un comportamiento especialmente cuidadoso de acuerdo con los parámetros de la buena fe contractual, porque es una mera contraprestación, de manera que, en principio, a trabajo de mayor valor, más grande debe ser la retribución. De esta manera exigir a una persona un especial comportamiento por el mero hecho de la cuantía salarial no es válido. Es cierto, que suele suceder que, como esta importante cuantía va unida a otros elementos, por ejemplo la responsabilidad, se de la circunstancia que la persona que percibe un importante salario haya de responder siguiendo un comportamiento de una determinada buena fe. Por esta razón, sólo cabe admitir esta posibilidad como mero factor de acompañamiento a otros elementos del concreto puesto de trabajo, y no de manera independiente.

F) Los tribunales también han exigido esta buena fe cualificada en aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador puede llevar a cabo una prestación laboral que pueda ser un “*ejemplo y modelo de conducta para todas las personas relacionadas*”³⁰ con él. Este requisito bien puede derivarse de la antigüedad que el trabajador tiene en la empresa en la que presta sus servicios³¹, aunque los supuestos normales se refieren a puestos de trabajo incluidos dentro de una cierta jefatura, sin que sea necesario que se trate de la relación laboral de carácter especial de la alta dirección³².

²⁷ Respecto a este tema véase la STS 10 de abril de 1962 (Ar. 1343). Ponente Excmo. Sr. D. Ignacio de Lecea y Grijalba, STS 22 de marzo de 1984 (Ar. 1598). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 24 de octubre de 1985 (Ar. 5208). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 27 de noviembre de 1985 (Ar. 5874). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 23 de mayo de 1988 (Ar. 4274). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes, STS 26 de julio de 1989 (Ar. 5918). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 30 de septiembre de 1989 (Ar. 6561). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes y STS 13 de noviembre de 1989 (Ar. 8043). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. Igualmente, STCT 14 de marzo de 1978 (Ar. 1678). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. En este mismo sentido, véase la STSJ Madrid de 16 de marzo de 1992 (Ar. 1617). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan.

²⁸ STS 25 de abril de 1988 (Ar. 3017). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

²⁹ STSJ Cataluña de 2 de enero de 1996 (Ar. 825). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà.

³⁰ STS 26 de febrero de 1974 (Ar. 615). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

³¹ STS 2 de junio de 1986 (Ar. 3438). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo.

³² STS 3 de febrero de 1983 (Ar. 524). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo. En el mismo sentido, STCT 19 de octubre de 1982 (Ar. 5521). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castillo.

G) La jurisprudencia también ha reclamado esta especial presencia en todos aquellos puestos de trabajo que presenten una cierta autonomía en cuanto a su desarrollo³³. Este concepto también se halla definido en el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, en la letra c) del art. 7.2, al establecer que para valorarlo se tendrá en cuenta “*el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen*”. Así lo entendió ya en su momento DIEGUEZ al afirmar que los trabajadores superiores “*deben obedecer menos porque tienen más poderes que se les confían; y en este sentido, la deslealtad se estimará de modo muy estricto*”³⁴.

1.3.- TIPOLOGIA

Sin perjuicio de lo que después se determinará sobre esta postura jurisprudencial de relacionar un determinado puesto de trabajo con una especial manera de comportarse de acuerdo con los preceptos de la buena fe contractual, se debe afirmar que a partir de la teoría general que se acaba de analizar, los tribunales han construido una tipología de supuestos que pueden ser agrupados en cuatro grandes bloques, según se trate, en el primer bloque, de casos en los que el trabajador lleva a cabo su prestación con una cierta independencia; en el segundo grupo, si el puesto de trabajo desempeñado puede llegar a tener una importante relevancia desde un punto de vista económico o de gestión de la empresa para la que presta sus servicios; en el tercer bloque, de trabajos que requieren contacto directo con el público; y en el cuarto grupo, trata los supuestos en que los trabajadores manejan dinero.

1.3.1.- PUESTO DE TRABAJO INDEPENDIENTE

Este bloque de puestos de trabajo tiene como nota común que consisten en toda una serie de actividades en las que la iniciativa del trabajador es relevante, normalmente el grado de dependencia jerárquica es muy limitado y la posibilidad de la autonomía de la acción puede llegar a ser muy importante. Hay que tener en cuenta que en todos los casos, la presencia del empresario queda difuminada, por lo que el poder de dirección se ejercita de una manera mucho más flexible.

En este orden de cosas, son dos los grupos que pueden quedar incluidos en esta categoría. En el primer caso, la prestación se lleva a cabo fuera del centro de trabajo. En el segundo caso, la realización de los servicios laborales se desarrolla en toda una serie de circunstancias que se caracterizan porque el empresario está ausente, aunque se lleven a cabo en el mismo centro de trabajo de la empresa.

En el primer grupo, los trabajos se realizan fuera del centro de trabajo y presentan principalmente una doble nota característica. Primero, suelen ser funciones caracterizadas por su plena autonomía, sin sujeción a horario fijo de trabajo ni a otras condiciones de ejecución³⁵. Segundo, no existe un control directo de la prestación de trabajo por la empresa³⁶,

³³ Sobre este tema véase la STS 10 de abril de 1962 (Ar. 1343). Ponente Excmo. Sr. D. Ignacio de Lecea y Grijalba, STS 28 de noviembre de 1975 (Ar. 4653). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila y STS 23 de marzo de 1988 (Ar. 2362). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. Igualmente, STCT 27 de junio de 1980 (Ar. 3862). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. De la misma manera, STSJ Andalucía/Granada de 29 de septiembre de 1992 (Ar. 4674). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio León Sola.

³⁴ DIEGUEZ CUERVO, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969, pág. 28.

³⁵ STS 22 de enero de 1985 (Ar. 86). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 19 de febrero de 1986 (Ar. 784). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo.

por lo que en muchas ocasiones el empresario ha de remitirse a las declaraciones del propio trabajador en la programación y dirección de la actividad comercial³⁷.

Así, la jurisprudencia ha declarado que el trabajador ha de actuar con una especial buena fe sobre todo en actividades que habitualmente se prestan fuera del centro de trabajo, sin proximidad de ambas partes, lo que ha de potenciar la rectitud en el actuar contractual, ya que en caso contrario se podrá producir el despido por transgresión de la buena fe contractual³⁸.

Entre los supuestos analizados por la jurisprudencia, que por no haber cumplido con este criterio, fueron los trabajadores despedidos cabe citar todo tipo de vendedores, en el sentido más amplio del concepto³⁹, trabajadores agrícolas⁴⁰, repartidores⁴¹ o bien, personas que realizan trabajos en domicilios ajenos, como por ejemplo, en un caso concreto, pintores⁴².

De la misma manera las actividades llevadas a cabo, valiéndose de este alejamiento del centro de trabajo, también son muy variadas, y cabe señalar las siguientes cuatro. En primer lugar, la concurrencia desleal, respecto de la cual el Tribunal Central de Trabajo declaró que dada la especial naturaleza de la función que realizaba, con desarrollo de su total actividad fuera del centro de trabajo y por tanto sin posibilidad de control y vigilancia permanente por la empresa, la realización de la concurrencia desleal aún es más grave. Además, en estas circunstancias cabe, un mayor fraude ante la posibilidad cierta de confusión ante los clientes y pérdida de la imagen de la empresa para la cual prestaba habitualmente sus servicios, con las repercusiones económicas previsibles⁴³. En segundo lugar, la realización de toda una serie de sustracciones de bienes de los clientes de la empresa, en cuyas dependencias presta sus servicios⁴⁴. En tercer lugar, aprovechar la circunstancia de estar prestando servicios fuera del local y de la vigilancia del empresario, para no acudir al trabajo y pese a ello presentarse a cobrar el día correspondiente⁴⁵. En cuarto lugar, durante la prestación de sus servicios, en sus necesarias e inevitables entregas domiciliarias, abusando de las gestiones laborales a su cargo para sus propósitos deshonestos, intentó abusar sexualmente de determinadas personas que se hallan en sus domicilios⁴⁶.

³⁶ Sobre este tema véase la STS 14 de febrero de 1986 (Ar. 761). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén y STS 6 de mayo de 1986 (Ar. 2493). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén. De la misma manera, STSJ Galicia de 3 de marzo de 1993 (Ar. 1341). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández.

³⁷ STS 11 de julio de 1989 (Ar. 5452). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

³⁸ En este tema, entre otras muchas sentencias del Tribunal Supremo véase la STS 20 de junio de 1988 (Ar. 5429). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 12 de mayo de 1988 (Ar. 3615). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 15 de septiembre de 1988 (Ar. 6901). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 24 de octubre de 1988 (Ar. 8137). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. De la misma manera, STSJ Andalucía/Málaga de 9 de julio de 1993 (Ar. 3312). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Arbrenu.

³⁹ STS 11 de mayo de 1984 (Ar. 3018). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. Igualmente, STCT 18 de abril de 1979 (Ar. 2341). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

⁴⁰ STCT 27 de febrero de 1980 (Ar. 1163). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Martín Correa, STCT 16 de febrero de 1982 (Ar. 909). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa y STCT 30 de junio de 1982 (Ar. 3971). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

⁴¹ STCT 2 de junio de 1981 (Ar. 3749). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amáñn.

⁴² STCT 27 de octubre de 1981 (Ar. 6155). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁴³ Sobre este tema véase la STCT 18 de abril de 1979 (Ar. 2341). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera y STCT 30 de junio de 1982 (Ar. 3971). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

⁴⁴ STCT 21 de enero de 1982 (Ar. 255). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla y STCT 16 de febrero de 1982 (Ar. 909). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁴⁵ STCT 27 de octubre de 1981 (Ar. 6155). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁴⁶ STCT 2 de junio de 1981 (Ar. 3749). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amáñn.

Sin embargo, quizás el caso más extremo cabe encontrarlo en una sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco cuando la actividad laboral se presta en el mar. Concretamente, respecto a este caso, el tribunal entendió que “*se ha de tener en cuenta la mayor relevancia de la buena fe en este ámbito dadas las peculiares características del trabajo en el mar*” y la naturaleza de las funciones encomendadas a los Capitanes de la Marina Mercante que engloban amplias facultades de dirección en el marco del mando y gobierno del buque⁴⁷.

En el segundo caso, la ejecución de los servicios laborales por parte del trabajador se desarrolla bajo toda una serie de circunstancias que se caracterizan porque el empresario está ausente, aunque se lleven a cabo en el mismo centro de trabajo de la empresa, ya que no es éste el elemento fundamental en este caso. En estos casos esta buena fe que ha de estar presente en todo contrato de trabajo, es reclamada de manera especial cuando el trabajador prestaba sus servicios normalmente solo, en buena parte debido a la confianza en el depositada por la empresa⁴⁸ o si se debe, sencillamente, a que existen dificultades de control y vigilancia por parte del empresario⁴⁹.

En este apartado son dos los supuestos que más han sido analizados por la jurisprudencia por su especial interés. Ambos son totalmente diferentes, ya que mientras en uno se exige esta especial buena fe por las funciones que lleva a cabo de protección del patrimonio del empresario, en el otro caso, se fundamenta en el estrecho contacto con tiene con los clientes de la empresa, que confían total y absolutamente en su persona.

En relación con el trabajo de los vigilantes, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha señalado que “*especial celo, probidad y buena fe ha de exigirse a los que llevan a cabo servicios de vigilancia y seguridad*”⁵⁰. Normalmente, se exige esta especial presencia de la buena fe en este tipo de trabajos porque los intereses patrimoniales confiados al trabajador suelen ser de gran valor, situación que justifica su presencia, aunque en algún caso concreto, también se imputa a los graves riesgos para la seguridad de las personas en una instalación como la que se encargó de vigilar, que no pueden ser minimizados al tratarse de unos depósitos de la empresa Campsa⁵¹. Las conductas que más han sido calificadas como transgresoras de la buena fe contractual en este tipo de puesto de trabajo son las tres siguientes. En primer lugar, y como se ha visto en el capítulo dedicado a la diligencia, el quedarse dormido durante la prestación de servicios⁵². En segundo lugar, la sustracción de bienes de la empresa aprovechando que normalmente las llaves de la empresa le suelen estar encomendadas⁵³. En este caso, tal y como han entendido los tribunales se

⁴⁷ STSJ País Vasco de 17 de septiembre de 1996 (Ar. 3587). Ponente Ilma. Sra. D^a. Margarita Díaz Pérez.

⁴⁸ STSJ Cataluña de 9 de mayo de 1995 (Ar. 1952). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llansà.

⁴⁹ STSJ Galicia de 21 de octubre de 1996 (Ar. 3611). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Jesús Outeiriño Fuente. Esta teoría se puede observar claramente en la STCT 7 de octubre de 1975 (Ar. 4153). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, en el que los trabajadores, prevaliéndose de su cualidad de dependientes de un kiosco, en el que el empresario aparece sólo al final de cada día, venden periódicos que obtenían a cambio de revistas quedándose con el importe de aquéllos.

⁵⁰ STSJ Cataluña de 4 de marzo de 1996 (Ar. 1862). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

⁵¹ STS 19 de septiembre de 1989 (Ar. 6462). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

⁵² Sobre este tema, entre muchas otras, véase la STS 19 de septiembre de 1989 (Ar. 6462). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde. De la misma manera, STSJ La Rioja de 26 de marzo de 1992 (Ar. 1182). Ponente Ilmo. Sr. D. Teodoro Sabras Farias y STSJ Madrid 23 de marzo de 1999 (Ar. 611). Ponente Ilma. Sra. D^a. Virginia García Alarcón.

⁵³ STS 17 de abril de 1985 (Ar. 1880). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STS 25 de marzo de 1987 (Ar. 1730). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

penaliza el haber obtenido una ventaja patrimonial económicamente lesiva a la empresa, importando poco su cuantía y mucho la infracción de los deberes de buena fe⁵⁴. En tercer lugar, aquellos casos en los que estos trabajadores consultan documentos privados sin autorización, teniendo dicha actividades varias consecuencias⁵⁵.

En relación con las personas que llevan a cabo funciones de conductor de transporte terrestre de pasajeros⁵⁶, el fundamento de la exigencia de una especial buena fe a este tipo de trabajadores es doble, y guardan muy poca relación ambos aspectos entre sí. En primer lugar, porque puede aprovechar este puesto de trabajo para cometer todo tipo de hurtos de dinero⁵⁷, por ejemplo, en un supuesto en el que aprovechando el libre acceso a la oficina de correos, como cobrador de una línea regular de viajeros que transportaba la correspondencia, manipuló subrepticamente en los casilleros de correspondencia, apoderándose de tres revistas de publicación semanal, siendo sorprendido por un funcionario del servicio de correos que se hallaba de vigilancia⁵⁸. En segundo lugar, por tener a su cargo el transporte de viajeros, con las obligaciones inherentes a tan delicada misión y con las consecuencias gravísimas que de su incumplimiento pueden derivar directamente para los citados pasajeros⁵⁹, así como para la empresa, e incluso para la sociedad en general, a la cual le llega un elemento en contra de este tipo de transporte.

1.3.2.- PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE REFLEJO ECONOMICO O DE GESTION

La jurisprudencia ha vinculado claramente la necesidad de la presencia de una especial buena en el comportamiento del trabajador en aquellos puestos de trabajo que, de alguna manera, tienen un reflejo de tipo económico o, simplemente, en cuanto a la gestión de la empresa en la que se prestan los servicios. Así lo entendió el Tribunal en sentencias de épocas anteriores al afirmar que para la apreciación de la presencia de la buena fe contractual se han de tener en cuenta "*la relación de su autora con la empresa en que prestaba sus servicios*"⁶⁰, sobre todo si el trabajador "*actúa en las oficinas en donde el negocio tiene su reflejo*

⁵⁴ Respecto a esta materia véase la STS 4 de junio de 1970 (Ar. 3285). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad. De la misma manera, STSJ Comunidad Valenciana de 24 de mayo de 1994 (Ar. 1876). Ponente Ilmo. Sr. D. Leopoldo Carbonell Suñer.

⁵⁵ Véase, como muestra, estos ejemplos. En el primer caso, el trabajador, vigilante nocturno, mientras desempeñaba sus funciones como tal procedió a la lectura de un documento que se encontraba en las oficinas de la empresa, en el que se le comunicaba a ésta por un gabinete técnico contable la necesidad de que aportase determinados datos a efectos de cierre operaciones. Estas palabras fueron interpretados por este trabajador como el cierre de empresa, lo que comunicó a varios trabajadores creándose el correspondiente alboroto y confusión en la plantilla. Es evidente que esta conducta, según el tribunal, pone de manifiesto su comportamiento y que valiéndose de su condición de vigilante nocturno, aprovecha su soledad en la oficina para revisar los papeles depositados en la dirección de la misma, divulgándolos después a sus compañeros, con independencia del error de interpretación que sufrió respecto del significado de un documento, que produjo la natural alarma en los trabajadores de la empresa. Sobre este tema véase la STS 25 de marzo de 1987 (Ar. 1730). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. Igualmente, STCT 7 de julio de 1981 (Ar. 4757). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso. En el segundo caso, un vigilante de seguridad comenta ante su hermano y un compañero de trabajo que el sistema de seguridad no era todo lo perfecto que debía, de acuerdo con el último informe de la dirección que había estado leyendo durante una noche, en STS 9 de junio de 1986 (Ar. 3498). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

⁵⁶ Sobre este tema véase, entre otras, la STCT 24 de septiembre de 1974 (Ar. 3679). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 4 de febrero de 1982 (Ar. 617). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

⁵⁷ STCT 26 de mayo de 1981 (Ar. 3531). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

⁵⁸ STCT 24 de septiembre de 1974 (Ar. 3679). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

⁵⁹ STS 31 de enero de 1980 (Ar. 338). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

⁶⁰ STS 11 de noviembre de 1942 (Ar. 1352).

*económico y de gestión*⁶¹". La conexión entre el trabajador y el puesto de trabajo que ocupa está definida claramente en cuanto a la presencia de la buena fe; sin embargo, existen algunas tareas que, por las particularidades que las envuelven, permiten reclamar de ellas una mayor presencia de este principio general del derecho.

Los supuestos concretos analizados son cuatro, que han sido divididos en dos grandes grupos. En el primer bloque, los elementos organizativos y de gestión son mucho más importantes que los puramente económicos; aunque, por supuesto, no puede entenderse los primeros sin los segundos. Dicho de otra manera, al final, cualquier tipo de actuación del trabajador en la prestación de sus servicios, al menos en cuanto a las actividades analizadas en este bloque, tienen relevancia económica. En el segundo bloque, toman el relevo las cuestiones más económicas, ya que la conexión entre el puesto de trabajo y el patrimonio del empresario es aún más directa.

A) En el primer grupo, tal y como se acaba de observar, el elemento que aglutina las actividades que se incluyen es la gestión de la empresa. El trabajador presta sus servicios en un puesto de trabajo que es fundamental para el desarrollo de la empresa, y en cuanto a esta situación, la aprovecha para, normalmente, bien causar directamente daños al empresario, o, beneficiarse por medio de un incremento de su patrimonio. Este bloque ha sido dividido en dos partes, ya que se pretende analizar, aunque sucintamente, en primer lugar, un puesto de trabajo paradigmático, mientras que en segundo lugar, el objeto es el análisis de una conducta de bastante relevancia.

El puesto de trabajo en cuestión tiene que ver con aquellas situaciones, en general, en que el trabajador desempeña sus funciones en relación con la llevanza de la contabilidad de la empresa. Hay que recordar que el art. 25 del Código de Comercio regula la obligación de todo empresario de llevar una contabilidad ordenada, adecuada a la actividad de su empresa que permita un seguimiento cronológico de todas sus operaciones, así como la elaboración periódica de balances e inventarios. Además, determina que esta contabilidad será llevada directamente por el empresario o "*por otras personas debidamente autorizadas*", sin perjuicio de la responsabilidad de aquéllos. Por esta razón aparecen unos puestos de trabajo a los que, con independencia de su denominación, que por supuesto, variará según la terminología utilizada en cada convenio colectivo, usualmente se le añade el concepto contable.

Es evidente que el hecho de resaltar este puesto de trabajo sobre otros se debe a una causa muy concreta. La propia jurisprudencia en el ámbito laboral lo ha entendido así al referirse a la figura del contable como la persona que está encargada de llevar con la máxima corrección el control de esta área tan importante de la administración empresarial⁶², de la que puede depender muchas veces el éxito o el fracaso de la propia empresa⁶³.

Las conductas más frecuentemente enjuiciadas, y que han sido realizadas prevaliéndose de este puesto de trabajo, y que, precisamente, atacan el fundamento que se acaba de mencionar, pueden ser agrupadas en los siguientes tres apartados, según se refieran, en primer lugar, a actos concretos, en segundo lugar, a conductas permanentes que requieren la utilización de unos medios muy concretos, y, en tercer lugar, las actividades que pueden llevar a cabo las personas que específicamente se encargan de la confección de las nóminas del personal de la empresa.

⁶¹ STS 2 de abril de 1941 (Ar. 519).

⁶² STS 6 de junio de 1981 (Ar. 2680). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

⁶³ STSJ Extremadura de 9 de marzo de 1996 (Ar.1126). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez.

En el primer caso, se trata, como se acaba de decir, de conductas concretas, que pueden ser, por ejemplo, la ocultación de déficits existentes en las cuentas de la empresa⁶⁴ o la comisión de errores de cálculo graves, aunque no tengan por finalidad la apropiación dineraria de las cuantías que quedan al margen de la vigilancia del empresario⁶⁵. En el segundo caso, si se vuelve sobre el precepto del Código de Comercio, respecto a esta materia se exige la llevanza, necesariamente, de “*un libro de Inventarios y Cuentas anuales y otro Diario*”. Es respecto a esta obligación y por medio de estos instrumentos que el trabajador que presta sus servicios como contable puede llevar a cabo determinadas conductas que claramente pueden ser incluidas dentro de la categoría de transgresoras de la buena fe contractual, como pueden ser actos que por negligentes han sido considerados, en algunas ocasiones, como “*desbarajuste en la llevanza de los libros de contabilidad*”⁶⁶ o cuando existe una voluntad clara por parte del trabajador que lleva a manipular estos libros⁶⁷. En el tercer caso, se da una situación muy especial y concreta que consiste en un puesto específico dentro del sector de la contabilidad que se refiere a la persona que participa, de la manera que sea, en la confección de los recibos de salario o nóminas, de acuerdo con las indicaciones contenidas en el art. 29 TRET. Aunque las conductas que cabe incluir en este supuesto pueden ser de muchos tipos, normalmente se trata de un trabajador, encargado de confeccionar las nóminas, que por sí y sin autorización de la empresa en la que presta sus servicios, se asignó un sueldo notablemente superior al que venía percibiendo, muchas veces llegándose a cobrar él mismo del dinero de la caja de dicha empresa, que, en virtud del puesto de trabajo que ocupaba, estaba a su disposición⁶⁸.

Sin embargo, en este tema quizás existe un acto que por su importancia deba ser destacado. La conducta en cuestión se refiere al deber de secreto. En esta materia hay que realizar dos observaciones. En primer lugar, aunque no exista una obligación legal tal y como se contenía en el art. 72 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 que regula el deber del trabajador de “*mantener los secretos relativos a la explotación y negocio de su empresario*”, el trabajador está igualmente obligado a no divulgar dichos conocimientos. En segundo lugar,

⁶⁴ Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STS 27 de octubre de 1982 (Ar. 6262). Ponente Excmo. Sr. Enrique Ruiz Vadillo y STS 3 de julio de 1986 (Ar. 3942). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno. En el mismo sentido, STCT 14 de julio de 1982 (Ar. 4396). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso, STCT 14 de diciembre de 1982 (Ar. 7318). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera y STCT 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7537). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁶⁵ Respecto a este asunto véase la STS de junio de 1968 (Ar. 2692). Ponente Excmo. Sr. D. Félix Vázquez de Sola, STS 7 de abril de 1987 (Ar. 2365). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 6 de marzo de 1990 (Ar. 1768). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez.

⁶⁶ STS 14 de julio de 1986 (Ar. 4115). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García y STS 5 de abril de 1990 (Ar. 3109). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez.

⁶⁷ Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STS 12 de junio de 1967 (Ar. 2317). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros, STS 18 de julio de 1985 (Ar. 3806). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 11 de noviembre de 1987 (Ar. 7849). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STS 26 de marzo de 1990 (Ar. 2344). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes y STS 3 de abril de 1991 (Ar. 3246). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez. En el mismo sentido, STSJ Extremadura de 10 de julio de 1995 (Ar. 2714). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano.

⁶⁸ Entre las múltiples sentencias que resuelven este tema véase la STS de 25 de enero de 1960 (Ar. 2380). Ponente Excmo. Sr. D. Alberto García Martínez, STS 29 de septiembre de 1966 (Ar. 4101). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Álvarez Álvarez, STS 27 de abril de 1987 (Ar. 2798). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López y STS 27 de octubre de 1987 (Ar. 7208). Ponente Excmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla. Igualmente, STCT 14 de octubre de 1981 (Ar. 5842). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. En este mismo sentido, STSJ Murcia 25 de febrero de 1998 (Ar. 1209). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, STSJ Cantabria 20 de abril de 1998 (Ar. 2089). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Martínez Cimiano y STSJ Castilla y León/Valladolid 8 de junio de 1999 (Ar. 3209). Ponente Ilmo. Sr. Emilio Álvarez Anlló.

aunque este deber sea predicable de todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa, es evidente que existen toda una serie de puestos de trabajo, que cuando se ocupan, permiten el acceso a una mayor cantidad de información o, sencillamente, a unos datos más confidenciales para la empresa.

Así, normalmente los datos que especialmente se pretenden proteger del conocimiento de terceros suelen ser relativos a la clientela, la producción y el mercado⁶⁹, o si se prefiere, su sistema organizativo o de producción o la relación de sus proveedores o clientes⁷⁰. Pero en todo caso, tal y como ha afirmado reiteradamente el Tribunal Supremo, de cualquier otra circunstancia que pueda llegar a tener cierta trascendencia para el funcionamiento de la empresa⁷¹. De la misma manera, los puestos de trabajo que suelen tener más facilidades a la hora de conocer esta información que se pretende proteger son los que de alguna manera presentan algún elemento de jefatura⁷², por mínima que sea, por ejemplo, cuando se trata de un encargado⁷³. Finalmente, aunque la conducta que más se lleva a cabo en este tema suele ser la utilización de manera directa de estos conocimientos, como se ha visto, en la mayoría de casos, relacionados con supuestos de concurrencia desleal, también caben dos situaciones intermedias, bien se trate de sustracción de documentos de un cliente, depositados en los archivos de la empresa en la que presta sus servicios y a los que el trabajador tenía acceso en razón de su actividad⁷⁴, o si se permite el acceso a tercera persona a documentos pertenecientes a la empresa, sin autorización de ésta⁷⁵.

B) En el segundo grupo, toman el relevo las cuestiones más económicas, ya que la conexión entre el puesto de trabajo y el patrimonio del empresario es aún más directa. A efectos de su estudio se ha procedido, en primer lugar, a analizar dos de las conductas más conocidas, ya que en épocas anteriores llegaron a estar reguladas, para en segundo, lugar, ver uno de los puestos de trabajo en que de una mayor medida se puede aplicar esta teoría general.

En cuanto a las conductas, por supuesto, se trata de la prohibición general de recibir sobornos y gratificaciones. Respecto a ambas cabe hacer las siguientes dos precisiones. En primer lugar, anteriormente estuvieron reguladas en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en el primer caso, en el segundo párrafo del art. 70 al determinar que el trabajador no podrá aceptar "*propinas, regalos o cualquier otra ventaja que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes derivados del contrato de trabajo*", mientras que en el segundo caso, de acuerdo con el art. 71, el trabajador "*a quien la empresa confiare la intervención o conclusión de negocios no podrá recibir gratificación sin consentimiento del empresario*". Fíjese, que tal como se ha dicho anteriormente, su falta de regulación en el actual Estatuto de los Trabajadores no impide su exigencia por parte del empresario. En segundo lugar, mientras

⁶⁹ STCT 24 de diciembre de 1982 (Ar. 7745). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. De la misma manera, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 20 de julio de 1994 (Ar. 2916). Ponente Ilma. Sra. D^a. Carmen Sánchez-Parodi Pascua.

⁷⁰ STS 29 de marzo de 1990 (Ar. 2367). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador. Igualmente, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 6 de septiembre de 1995 (Ar. 3277). Ponente Ilmo. Sr. D. José María del Campo y Cullén.

⁷¹ STS 29 de marzo de 1990 (Ar. 2367). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador.

⁷² Entre las innumerables sentencias que tratan este tema véase la STSJ Navarra de 30 de septiembre de 1993 (Ar. 3873). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 20 de julio de 1994 (Ar. 2916). Ponente Ilma. Sra. D^a. Carmen Sánchez-Parodi Pascua y STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 6 de septiembre de 1995 (Ar. 3277). Ponente Ilmo. Sr. D. José María del Campo y Cullén.

⁷³ STCT 24 de diciembre de 1982 (Ar. 7745). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁷⁴ STCT 13 de octubre de 1982 (Ar. 5364). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso.

⁷⁵ STCT 10 de noviembre de 1982 (Ar. 6152). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amann.

que en el primer caso es una obligación que puede derivarse casi de cualquier puesto de trabajo, en el segundo supuesto, queda reducido a un determinado número de actividades, aunque se trate de una categoría tan amplia como cualquiera que consista en intervención o conclusión de negocios ajenos.

Respecto a la primera obligación, de soborno, se puede dar, tal y como se ha afirmado, más o menos en cualquier servicio prestado por el trabajador. En cuanto este precepto sucedió como en la regulación italiana del Código Civil, ya que se trata de un deber regulado como segundo párrafo del principio de la fidelidad. Por esta razón, algunos autores, entre ellos MARTIN VALVERDE ofrecieron una definición literal de este precepto y afirmaron que fidelidad quiere decir "*insobornabilidad*", es decir, cumplir los deberes derivados del contrato de trabajo frente a posibles ventajas económicas ofrecidas por terceros⁷⁶. Es evidente, que a pesar de estas afirmaciones, siempre existirá una causa para que una tercera persona pretenda el incumplimiento por parte del empresario, y ésta, que normalmente estará vinculada a la voluntad de querer causar un daño, del tipo que sea, en el patrimonio del empresario, estará directamente relacionada con el puesto de trabajo que ocupen los trabajadores. Dicho de otra manera, esta obligación será especialmente exigida en aquellos puestos de trabajo que mayor perjuicio puede causar su incumplimiento⁷⁷, como por ejemplo cuando se trata de camareros⁷⁸.

En cuanto a la segunda obligación, referida a la prohibición de recibir gratificaciones, al menos sin consentimiento del empresario. La finalidad de esta obligación consiste, al menos en su origen, en que si con generalidad se produce puede convertirse y de hecho se vino traduciendo, en imposición coactiva para quien necesite el servicio, ya que naturalmente éste que bien puede ser denominado cliente ha de pensar que si a contribuir no se aviene se le obstaculizará tal prestación. Por esta razón, entendió el Tribunal Supremo, en una sentencia relativamente antigua, este comportamiento se ha de entender recriminable por "*ilícito, por prohibido, por antitético a la probidad y por opuesto a la moral social, que la convivencia civilizada exige observar*"⁷⁹.

Está claro que pese a que pudiera entenderse como una atención de situaciones originadas por apremios personales o necesidades desatendidas de los trabajadores que prestan sus servicios en determinados puestos de trabajo, tiene que estimarse como contrario a la buena fe contractual que ha de presidir el contrato de trabajo el hecho de recibir estas gratificaciones no autorizadas por quienes prestan servicios de usual precisión, porque la corruptela que supone va contra el interés general que requiere la actividad igual o equitativa sin distinciones. Además,

⁷⁶ MARTIN VALVERDE, "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, (Publicaciones de la Universidad de Sevilla), 1977, págs. 89-90.

⁷⁷ Sobre este tema véase, entre otros muchos, PEREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, pág. 201, BORRAJO DACRUZ, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Frente Nacional de Juventudes), 1960, pág. 96, HUECK y NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1963, págs. 120-122, ALONSO OLEA, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1968, pág. 141 y DIEGUEZ CUERVO, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969, págs. 49-50.

⁷⁸ Sin embargo, en este tema también hay que hacer una excepción cuando, aún tratándose de uno de los puestos de trabajo que más pudiera quedar afectado, ya que se trata de uno de los que está socialmente aceptado recibir propinas, un camarero, el tribunal que analizó el caso entendió que la entrega de la cantidad al concreto trabajador se hizo muy individualizada con motivo de ser su cumpleaños y para que se tomara una cerveza, a parte de la propina que depositó el cliente en la bandeja en STS 18 de noviembre de 1986 (Ar. 6470). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. En un caso similar, STCT 15 de junio de 1977 (Ar. 3462). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

⁷⁹ STS 7 de mayo de 1945 (Ar. 641).

porque su aceptación priva en cierto modo al trabajador que la percibe de la independencia precisa para atender al bien de la empresa en la que presta sus servicios, induciéndole a preferencias para el sujeto que le entrega dicha gratificación⁸⁰. Se trata de un supuesto que en la actualidad no está presente en los tribunales. Es probable que más que haber desaparecido, lo que ha sucedido es que se ha transformado en verdaderos hurtos de dinero al empresario o de los clientes de éste⁸¹.

En cuanto a sus notas características hay que decir que cabe hacer las siguientes menciones, según se refiera a la cuantía que se percibe para incumplir con las obligaciones, la causa de dicha conducta por parte del trabajador y la relación existente entre la gratificación que un tercero otorga y el puesto de trabajo que llevaba a cabo el citado trabajador receptor de esta cantidad de dinero.

Respecto a la cuantía, la jurisprudencia ha señalado tres aspectos que van a ser enunciados. En primer lugar, origina el mismo resultado, con independencia de que "*el regalo se reciba antes o después del servicio gratificado*"⁸². En segundo lugar, da igual que ésta se perciba por actuación del tercero que unilateralmente la ofrece al trabajador⁸³ o porque, por los medios que sea, la exige a esta persona, por ejemplo, en el caso más usual de esta modalidad, si se solicitan comisiones a los proveedores de la empresa para la que presta servicios⁸⁴. En tercer lugar, es irrelevante el modo de pago, ya que si bien, lo usual será que el tercero le entregue directamente la citada gratificación, también pueden darse supuestos en los que el beneficio se deriva para el trabajador porque deja de pagar alguna deuda⁸⁵.

En cuanto al fundamento de dicha gratificación es doble, ya que, por un lado la persona que entrega dicha gratificación se beneficia por la conducta que desarrolla el trabajador con este motivo, pero, por otro lado, normalmente, el empresario sale perjudicado con este cambio de actitud.

En el primer caso, el beneficio a veces es real o puede llegar a serlo, si por ejemplo, obtuvo de una determinada persona ciertas cantidades de dinero con el pretexto de facilitarle la

⁸⁰ Sobre este tema véase PEREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, pág. 202, BASORA FRANCESCH, *Derecho del Trabajo*, Pamplona, (Aranzadi), 1965, pág. 53, ALONSO OLEA, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1968, págs. 141-142 y DIEGUEZ CUERVO, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969, págs. 50-51.

⁸¹ Como por ejemplo sucede cuando un trabajador, al concertar con un cliente la venta de uno de los camiones, se lo ofreció al comprador exigiendo una gratificación de 50.000 pesetas, tratando después de justificarlo como un aumento que había experimentado el precio, siendo lo cierto que éste no había tenido variación en los últimos tiempos, en STS 13 de octubre de 1954 (Ar. 2311). Ponente Excmo. Sr. D. Dimas Camarero Marrón.

⁸² STS 30 de abril de 1945 (Ar. 634), STS 8 de mayo de 1962 (Ar. 2340). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera, STS 9 de marzo de 1964 (Ar. 965). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros, STS 8 de mayo de 1964 (Ar. 2830). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes, STS 20 de octubre de 1969 (Ar. 4456). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga y STS 21 de mayo de 1976 (Ar. 3359). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad.

⁸³ Respecto a esta materia véase la STS 13 de octubre de 1954 (Ar. 2311). Ponente Excmo. Sr. D. Dimas Camarero Marrón, STS 16 de noviembre de 1955 (Ar. 3325). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu y STS 15 de enero de 1959 (Ar. 25). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera.

⁸⁴ Sobre este tema véase la STS 16 de noviembre de 1955 (Ar. 3325). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu, STS de 4 de abril de 1960 (Ar. 1514). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera y STS de 20 de octubre de 1960 (Ar. 3283). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera.

⁸⁵ Por ejemplo, si un trabajador había adquirido una casa a un determinado contratista de la cual había abonado la primera parte del precio, sin que en ningún momento se le haya reclamado el resto en STS 9 de octubre de 1959 (Ar. 3441). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu.

tramitación en el aludido centro oficial de un expediente⁸⁶ o si le prometió concederle un descuento en el importe de sus compras, a cambio de que le entregara anualmente una determinada cantidad de dinero⁸⁷. En cambio, a veces este beneficio no es tan claro y llega a convertirse en un chantaje, por ejemplo, cuando un trabajador pidió de un señor que solicitaba los servicios de la empresa, le efectuara un préstamo de cinco mil pesetas, para hacer a su vez, según decía, un préstamo a un jefe suyo a quien a todos nos interesa complacerle⁸⁸ o si un trabajador exige sin autorización a los conductores, para que se efectuasen con rapidez las tareas de descarga, estableciendo una especie de canon irregular que los transportistas acataron para evitar el perjuicio posible que una descarga lenta les podía producir⁸⁹. En el segundo caso, el empresario siempre sale perjudicado, sea directa o indirectamente y de inmediato o pasado un cierto tiempo⁹⁰.

En cuanto a la relación existente entre la especial buena fe que se puede exigir para que no se acepten estas gratificaciones y el puesto concreto de trabajo que lleva a cabo el trabajador hay que decir que se puede dar una doble circunstancia. En un caso, los puestos de trabajo que permiten mayor infracción de esta obligación son aquellos que desarrollan una actividad concreta que puede interesar directamente a la persona que está dispuesta a pagar dicha cantidad, bien porque sea la única persona que puede ejecutar tal prestación, por ejemplo, si se trata de otorgar determinadas autorizaciones⁹¹ o si el trabajador está vinculado con las actividades de compra y venta de servicios y bienes por parte de la empresa⁹². Ahora bien, y esta es la segunda circunstancia, normalmente los puestos de trabajo que más repercusión pueden tener para el empresario, o dicho de otra manera, en aquellos que más cuidado ha de tener el trabajador, son los que presentan algún tipo de jefatura, sea del tipo que sea y con independencia de su intensidad⁹³.

Si hay que referirse a un puesto de trabajo concreto en el que la buena fe ha de estar especialmente presente en cuanto a los parámetros de organización y gestión de la empresa, de acuerdo con las sentencias dictadas por los tribunales sociales, éste es el delegado de ventas. Se trata, normalmente, de una persona cuya prestación consiste en la promoción y venta de los productos de la empresa, de manera que en su actividad no sólo interviene la empresa, que aporta

⁸⁶ STS 9 de marzo de 1964 (Ar. 965). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros.

⁸⁷ STS 29 de mayo de 1972 (Ar. 2942). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga.

⁸⁸ STS 28 de abril de 1954 (Ar. 966). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas.

⁸⁹ STCT 12 de abril de 1973 (Ar. 1751). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

⁹⁰ Como puede observarse en los siguientes dos ejemplos. En el primero, el trabajador, cuya misión era informar a la empresa, a la vista de las distintas muestras de vinos o bebidas para su adquisición por los vendedores, si reunían o no las condiciones idóneas para el proceso de industrialización, recibió de un proveedor, en concepto de comisión, sin conocimiento ni consentimiento de la empresa, una peseta por hectolitro de vino comprado, liquidándose directa y semestralmente dicha comisión, en STS 8 de mayo de 1964 (Ar. 2830). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes. En el segundo, el trabajador recibió una determinada cantidad de los vendedores de un local, poco antes adquirido por la empresa en la que prestaba sus servicios, en STS 27 de mayo de 1980 (Ar. 2268). Ponente Excmo. Sr. D. Julián González Encabo.

⁹¹ STS 9 de marzo de 1964 (Ar. 965). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros.

⁹² Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STS 29 de mayo de 1972 (Ar. 2942). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga y STS 27 de mayo de 1980 (Ar. 2268). Ponente Excmo. Sr. D. Julián González Encabo. De la misma manera, STCT 2 de abril de 1974 (Ar. 1675). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 1 de junio de 1982 (Ar. 3299). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

⁹³ Respecto a este tema, entre otras muchas, véase la STS 30 de abril de 1945 (Ar. 634), STS 7 de mayo de 1945 (Ar. 641), STS 28 de abril de 1954 (Ar. 966). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas, STS 9 de octubre de 1959 (Ar. 3441). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu y STS 8 de febrero de 1977 (Ar. 1381). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad. En el mismo sentido, STCT 12 de abril de 1973 (Ar. 1751). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

los bienes, sino también los clientes, que son los que los adquieren⁹⁴. Las características que presenta este puesto de trabajo y que lo hacen especialmente deudor de una buena fe por parte del trabajador en su cumplimiento son tres. En primer lugar, su influencia sobre los clientes, ya que normalmente éstos comprarán aquellos bienes que esta persona les recomiende, ya que no se puede obviar la gran influencia que tienen estas personas sobre los consumidores, sean finales o no⁹⁵. En segundo lugar, la influencia que puede llegar a tener, si es jefe de un equipo de vendedores, sobre el resto de comerciales, que por obedecer sus instrucciones, o sencillamente, por tenerlo contento, ya que se trata de su superior jerárquico, van a ejecutar sus servicios de acuerdo con sus indicaciones, con las consiguientes consecuencias que esto puede llegar a tener⁹⁶. En tercer lugar, porque dadas las características del trabajo concertado no existe un control directo de la prestación de trabajo por parte de la empresa, de manera que en muchas ocasiones el empresario ha de confiar en sus palabras, sin ninguna posibilidad de comprobación⁹⁷.

1.3.3.- PUESTO DE TRABAJO QUE TIENE ESPECIAL CONTACTO CON EL PUBLICO

Hay toda una serie de puestos de trabajo en los que la jurisprudencia ha exigido un comportamiento de especial buena fe por parte del trabajador cuando se llevan a cabo cualquier tipo de actividad que presente como nota característica un especial contacto con el público. Normalmente, esta consideración se ha derivado de una doble circunstancia. En primer lugar, porque el trabajador, como ahora se verá porque es el supuesto más común, lleva a cabo unas tareas que pueden conllevar importantes beneficios para los clientes, pero, a la vez, si se introduce en esta relación algún elemento distorsionador, también pueden ocasionar relevantes perjuicios, de manera indirecta, para el empresario⁹⁸. En segundo lugar, y, tal como se acaba de decir, éste es un supuesto bastante más extraño, porque esta especial relación deriva del tipo de empresa en el que se prestan los servicios, por ejemplo, cuando se trata de personal auxiliar de vuelo de alguna de las diversas compañías aéreas⁹⁹.

Incluso pueden encontrarse supuestos en los que los hipotéticos clientes de la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, la influencia que pueden irradiar sobre ellos no deriva tanto de su calidad de trabajador o de los métodos que puede utilizar como tal, sino por una relación personal que existe con ellos. Esta relación puede ser de dos tipos.

⁹⁴ Sobre este tema, como ejemplo, véase la STS 22 de marzo de 1975 (Ar. 1359). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad y STS 7 de abril de 1979 (Ar. 1651). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán.

⁹⁵ En este tema véase la STS 14 de febrero de 1986 (Ar. 761). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén, STS 10 de noviembre de 1986 (Ar. 6310). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén y STS 6 de mayo de 1988 (Ar. 3570). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

⁹⁶ Respecto a este asunto véase la STS 1 de julio de 1982 (Ar. 5328). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil. De la misma manera, STSJ Castilla y León/Valladolid 9 de marzo de 1999 (Ar. 1279). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Antonio Alvarez Anlló.

⁹⁷ STSJ Cataluña 26 de junio de 1998 (Ar. 3169). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio M^a Palos Peñarroya.

⁹⁸ En este tema véase, entre otras, la STS 23 de mayo de 1985 (Ar. 2749). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. Igualmente, STCT 9 de junio de 1980 (Ar. 3353). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

⁹⁹ Respecto a esta materia véase la STS 4 de mayo de 1988 (Ar. 3550). Ponente Excmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STS 30 de junio de 1989 (Ar. 4859). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García, STS 11 de julio de 1989 (Ar. 5451). Ponente Excmo. Sr. D. José María Alvarez de Miranda y Torres y STSJ Baleares 10 de mayo de 1999 (Ar. 1990). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Wilhelmi Lizaur. Especialmente cuando se dirigen observaciones ofensivas a pasajero de una aeronave por parte de auxiliar de vuelo, por quien en función de las obligaciones que tiene encomendadas está obligada a una especial atención con los pasajeros, en STS 15 de julio de 1987 (Ar. 5388). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

La primera, de amistad o conocimiento, como por ejemplo en un supuesto en el que los tribunales analizaron un caso en el que el trabajador apoyó a otras entidades dedicadas a actividades iguales a las de la empresa en la que prestaba sus servicios y aconsejó a sus convecinos, sobre los que tenía gran ascendencia, que situaran sus fondos y capitales en ella, retirándolos de la empresa en la que prestaba servicios¹⁰⁰. Sin embargo, también cabe un segundo tipo de relación, y ésta es más puntual, y se debe a una situación de casi estado de necesidad por parte de los clientes. El supuesto es muy claro. Concretamente se trata de una persona que trabajaba por cuenta y orden de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, estando afecto al departamento de representaciones extranjeras. Este, en contra de orden expresa de la empresa para la que prestaba sus servicios, y utilizando los locales de la misma en Zurich, propuso a toda una serie de emigrantes españoles que realizaran una inversión en participaciones de otra empresa, inversión que llevaron a cabo. La conducta transgresora de la buena fe contractual es muy clara, según el Tribunal Supremo, ya que consiste en que este trabajador, que con obligación de canalizar, o dirigir el ahorro de los emigrantes españoles hacia las cajas de ahorro españolas, por cuya tarea percibía una compensación económica por su estancia en Suiza con dicho cometido, se dedicó, incluso utilizando en los propios locales de empresa en Zurich, a trabajar a favor de otra entidad que también quería canalizar hacia sí el ahorro de los trabajadores españoles¹⁰¹.

Vistas estas cuestiones que pueden ser consideradas como generales en lo que se refiere a la relación entre la buena fe contractual y determinados puestos de trabajo con un especial contacto con los clientes de la empresa, de acuerdo con las sentencias dictadas por los diversos tribunales laborales, se pueden agrupar todas las conductas en cuatro grandes bloques, según se refieran a relaciones públicas, medios de comunicación, hostelería y actividades docentes.

En primer lugar, respecto al personal que desempeña los puestos de trabajo que pueden incluirse en lo que en la actualidad se denomina relaciones públicas. Véase que aquí esta especial buena fe se predica por tres razones principales. Primero, porque para ejercer este puesto de trabajo se necesita una especial conexión con la empresa, o tal como lo denominó el propio Tribunal Supremo, una "*cordialidad de relaciones, tanto más necesaria en un cargo*"¹⁰². Segundo, la prestación de estos servicios permiten que este trabajador conozca muchas cuestiones que si bien probablemente no pueden incluirse dentro del concepto de verdaderos secretos de empresa, sí que pueden ocasionar perjuicios importantes si estuvieran en poder de terceras personas¹⁰³. Tercero, y aglutinando las otras dos, porque en función de este cargo, en el caso concreto, director de comunicación, suele estar precisamente encargado de dar a la empresa, de manera interna y externa, una personalidad e imagen comercial lo más positiva que fuera posible¹⁰⁴.

En segundo lugar, esta relevancia, en algunas ocasiones no se da tanto a lo que tradicionalmente se puede denominar como clientes, sino más bien hay que utilizar el

¹⁰⁰ En este tema véase la STS 16 de diciembre de 1957 (Ar. 3584). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu y STS 16 de octubre de 1989 (Ar. 7273). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

¹⁰¹ STS 6 de noviembre de 1979 (Ar. 3936). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán.

¹⁰² STS 29 de septiembre de 1956 (Ar. 3098). Ponente Excmo. Sr. D. Salvador Sánchez Terán.

¹⁰³ El caso más claro puede observarse cuando un trabajador informó a una agencia de prensa de la filtración de noticias que conocía por razón de su cargo, antes de poner este hecho en conocimiento de sus superiores para que se procediera a subsanarla y corregir la infracción cometida, en STS 22 de septiembre de 1986 (Ar. 5018). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

¹⁰⁴ STS 17 de septiembre de 1990 (Ar. 7013). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez.

concepto de usuarios. Concretamente se refiere a los puestos de trabajo que existen en los diversos medios de comunicación de masas. Por supuesto, no cualquier puesto de trabajo, sino sólo aquellos que por sus características, presentan una especial relación con el público, ya sean oyentes, en el caso de la radio, o telespectadores, si se refiere a la televisión.

En el primer caso, se trata de una persona que está encargada de conducir un programa de radio en una emisora y, valiéndose de cualquier método posible, por ejemplo, por medio de programas grabados, desatiende sus obligaciones. En este caso, el Tribunal Central de Trabajo consideró que “*no puede desconocerse la importancia y responsabilidad*”¹⁰⁵ de esta persona. En el segundo caso se trata de un presentador de televisión que cometió toda una serie de conductas que la empresa consideró que eran suficientemente graves y culpables para ser calificadas como transgresoras de la buena fe contractual. El Tribunal Supremo dictó la procedencia del despido “*dada su calidad de máximo responsable y conductor del programa televisivo, que ha dañado la imagen de objetividad e independencia del organismo público*”¹⁰⁶. En tercer lugar cabe observar los puestos de trabajo que se encuentran en el sector de la hostelería. Es evidente que este sector económico se fundamenta en el servicio que se da a los clientes, siendo muchas veces éste el único elemento que tienen en cuenta las personas para volver a elegir un destino o un equipamiento. Por esta razón, la intervención de los trabajadores que están en continuo contacto con los clientes es tan importante que tradicionalmente se les ha exigido que actúen con una especial buena fe.

Respecto al trabajo en restaurantes o bares, la relevancia de la buena fe se debe, en palabras de una antigua sentencia del Tribunal Supremo a las “*relaciones directas*”¹⁰⁷ que tiene con los clientes. En este tipo de trabajo la prestación del servicio de camarero en un negocio de restauración puede dar ocasión a situaciones delicadas que, a la postre, pueden redundar en un desprestigio de la empresa en la que se presta los servicios¹⁰⁸. En todo caso, el aprovechamiento de esta especial relación puede crear perjuicios directos a los clientes, por ejemplo, si el servicio que se les ofrece no es de su agrado, o bien, utilizando este conocimiento y buena relación existente entre clientes y camareros, perjudicar exclusivamente al empresario¹⁰⁹.

En cuanto al trabajo en el sector de la hostelería, el alojamiento de los clientes en el hotel permite tener con ellos una especial relación, sobre todo si es está en directo contacto con ellos, por ejemplo, si se trata del personal de recepción, ya que muchas veces constituyen uno de los únicos elementos de referencia que tienen los huéspedes con el hotel, o incluso con el lugar que se encuentran visitando. Por esta razón, están especialmente penalizadas tanto las conductas activas como las pasivas¹¹⁰.

¹⁰⁵ STCT 24 de febrero de 1976 (Ar. 984). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁰⁶ STS 13 de noviembre de 1989 (Ar. 8045). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

¹⁰⁷ STS 20 de enero de 1945 (Ar. 68). En el mismo sentido, véase la STS 25 de febrero de 1948 (Ar. 263). Ponente Excmo. Sr. D. Ildelfonso Bellón Gómez.

¹⁰⁸ STCT 23 de junio de 1981 (Ar. 4331). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suarez.

¹⁰⁹ STS 4 de julio de 1973 (Ar. 3269). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga.

¹¹⁰ En el primer caso, cuando se cometen infracciones al modo de comportamiento que, según esta especial buena fe, habría de tener estos trabajadores, por ejemplo si se dedican a vender productos ilegales, como tabaco de contrabando o a realizar ventas que no repercuten en beneficio de la empresa para la que presta los servicios, o sea, el hotel, en STS 17 de marzo de 1981 (Ar. 1381). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán. En el segundo caso, cuando, aunque sea por negligencia, un trabajador que presta sus servicios como conserje nocturno de hotel y permite la entrada de extraños, con el consiguiente posible perjuicio para el patrimonio, especialmente, de los clientes alojados en dicha instalación, en STS 3 de febrero de 1983 (Ar. 525). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

En cuarto lugar, cabe hacer mención de los puestos de trabajo que se hallan en los centros docentes, y sobre todo cuando se trata de profesores. En este caso, también se puede hallar una especial relación con los clientes, porque difícilmente se pueden denominar así a los alumnos a los que se imparten clases en estos centros. Por esta razón, los factores humanos a considerar para analizar cualquier tipo de conducta que se lleve a cabo por una persona que ejerza sus funciones como profesor y valorarla en derecho, no son solamente el trabajador y el empresario para el que presta sus servicios, sino, también, ya que se trata de un centro educativo, los padres y los alumnos. Por esta razón, el trabajo que los profesores de enseñanza tienen que desarrollar, según el Tribunal Supremo, debe prestarse en un clima que ofrezca fundada confianza, en un sentido no jurídico sino social de la palabra, hacia ellos y hacia el centro y en cuyo mantenimiento, a través del tiempo, han de esforzarse tanto el empresario como los profesores que imparten las enseñanzas, e incluso los padres de los alumnos que las reciben, debiendo actuar todos conjuntamente, a la búsqueda de criterios ponderados, debidamente fundados, que sean percibidos por los alumnos como líneas básicas de referencia a tener en cuenta en el transcurso de su etapa como tales y con posterioridad cuando deban aplicarlos a su vida cotidiana¹¹¹.

El fundamento para exigir una especial presencia de la buena fe en estas actividades docentes procede, en primer lugar, de la especial influencia que tienen los profesores sobre los alumnos, en segundo lugar, de la cierta proximidad física que presenta este tipo de trabajos, y en tercer lugar, de la relevancia que supone la concreta actividad evaluadora de los profesores, en relación con el sistema educativo general.

Primero, la especial influencia que tienen los profesores sobre los alumnos no puede utilizarse por los primeros para exponer sus ideas personales en orden al funcionamiento de la organización en la que presta sus servicios, ya que, según el Tribunal Central de Trabajo, esta conducta puede originar el desprestigio de los mismos trabajadores y de la propia empresa, que es el centro educativo, máxime si en tal actividad utiliza las ventajas derivadas de su propia situación profesional, y ello, además, con gravísimo deterioro de las relaciones humanas entre alumnos y dirección, indispensables en la labor pedagógica y educadora¹¹². Segundo, los profesores han de actuar con un especial comportamiento dada la necesaria proximidad física que con el alumno precisa su especial tarea y que, por tanto, requiere un más exquisito cuidado de trato, al mismo tiempo que dificulta la constante atención vigilante y fiscalizadora de la empresa. Por esta razón, cualquier tipo de acto que pueda ser incluido en el concepto de acoso sexual han sido reiteradamente calificado por los tribunales como *"inmorales e indignos de quien se prevale de su condición que toda relación entre enseñante y alumno aporta"*¹¹³. Tercero, dada la función de evaluación que presentan los profesores, como principal atribución por parte del sistema educativo general, por ejemplo, suscribir un acta cuya falsedad le consta y examinar a un alumno en el domicilio de éste, está totalmente reñido con las más elementales normas de ética, deontología profesional e imparcialidad que su función educadora le obliga a cuidar con absoluto rigor¹¹⁴.

1.3.4.- PUESTO DE TRABAJO QUE MANEJA DINERO

En este último apartado se han agrupado una serie de conductas que tienen como elemento esencial consistir en actividades que se encuentran estrechamente vinculadas con el

¹¹¹ STS 30 de enero de 1981 (Ar. 570). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

¹¹² STCT 13 de julio de 1977 (Ar. 4197). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

¹¹³ STCT 31 de mayo de 1979 (Ar. 3662). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹¹⁴ STCT 25 de febrero de 1981 (Ar. 1306). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

manejo de dinero. Está claro, como dice el Tribunal Supremo, que si la buena fe ha de estar presente en toda relación laboral con mayor motivo cuando en la ejecución del trabajo entra no sólo la destreza manual o intelectual, sino el margen de confianza que implica la recaudación de ingresos destinados a la empresa, sea del modo que sea y por los procedimientos más variados¹¹⁵.

En esta cuestión, la propia jurisprudencia reconoce que la posibilidad de exigir esta especial exigencia de la buena fe se contradice con la propia esencia de la actividad, ya que las personas que por su trabajo han de manejar continuamente dinero, bien de la empresa para la que prestan sus servicios o de terceros presentan un problema fundamental, consistente en que el empresario ha de presentar una confianza, en el sentido lato de la palabra, que, necesariamente, hay que tener depositada en una persona que maneja dinero de la empresa en condiciones de trabajo propicias de por sí a que la tentación del fraude se insinúe muy frecuentemente¹¹⁶.

Es evidente que esta tentación no sólo se produce con respecto al dinero, sino también en relación con otros bienes del empresario que pueden ser significativamente señalados en dos grupos, aunque del mismo sector. En el primer caso se trata de un auxiliar de farmacia, que aprovechando de su particular puesto de trabajo. En un supuesto, el trabajador, valiéndose de su acceso a los fármacos existentes en la oficina de farmacia, los utilizaba para sí y los ingería sin autorización, lo que producía una anormalidad en su estado psíquico¹¹⁷. En cambio, en otro, autorizó mediante la entrega de un volante la compra de una determinada sustancia que puede llegar a ser peligrosa para la salud humana¹¹⁸. En el segundo caso, un trabajador, prevaliéndose de su condición de ayudante técnico sanitario y del acceso que por tanto tenía a las dependencias del hospital, donde prestaba sus servicios, se hace con unos impresos de recetas en blanco y estampillados con el número y el nombre de uno de los médicos colegiados, los entrega a un tercero que se proponía utilizarlos para poder adquirir anticonceptivos¹¹⁹.

En muchas ocasiones, este puesto de trabajo proporciona al trabajador cierta autonomía e independencia respecto al empresario para el que presta sus servicios, por lo que suele ser "*de imposible control detallado por parte de la empresa*"¹²⁰; por lo que, según se ha visto anteriormente, no es la cuantía de lo indebidamente apropiado lo que legitima la decisión empresarial, sino la pérdida de esa confianza que en el empleado se había puesto y que es indispensable mantener¹²¹.

En este tema, los supuestos que se han analizado han sido agrupados en cinco grandes bloques, según se refieran a cobrador de la empresa, cajero de establecimiento abierto al público, dependiente de un establecimiento que de alguna manera tiene acceso a la caja,

¹¹⁵ STS 31 de octubre de 1985 (Ar. 5257). Ponente Excmo. Sr. D. José Díez Buisen.

¹¹⁶ Sobre este tema véase la STCT 18 de febrero de 1978 (Ar. 1049). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 10 de mayo de 1979 (Ar. 3161). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 25 de noviembre de 1980 (Ar. 6123). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

¹¹⁷ STCT 12 de febrero de 1980 (Ar. 765). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso.

¹¹⁸ STS 14 de julio de 1986 (Ar. 4119). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

¹¹⁹ Sobre este tema véase la STS 4 de diciembre de 1982 (Ar. 7445). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo y STCT 18 de mayo de 1982 (Ar. 2932). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla.

¹²⁰ Respecto a esta materia véase la STS 7 de julio de 1982 (Ar. 4561). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo. Igualmente, STCT 26 de septiembre de 1978 (Ar. 4722). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

¹²¹ STCT 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7584). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

tesorero o responsable de la caja de una empresa y, finalmente, aquellas personas que se dedican profesionalmente al transporte de dinero.

En primer lugar, cabe incluir aquellos puestos de trabajo que tienen como objeto el cobro de las deudas que tienen los clientes con la empresa para la que se prestan los servicios. Normalmente, como se producen toda una serie de entregas de dinero, en muchas ocasiones diarias, las posibilidades de hurto son extraordinarias¹²².

En segundo lugar, hay que citar el puesto de trabajo correspondiente a la persona que es la responsable de la caja de cualquier tipo de establecimiento abierto al público. Este es un tema que se ha venido dando desde hace mucho tiempo, como puede observarse en una temprana sentencia del Tribunal Supremo al calificar un despido como legal con motivo de la irregularidad cometida en "*el servicio que realizaba el actor afecto a la Caja*"¹²³. En estos puestos de trabajo, y a pesar de que los convenios colectivos ya tratan de establecer unas ciertas medidas precautorias como puede ser el denominado complemento por quebranto de moneda, este sistema no es óbice para que se produzcan conductas contrarias a la buena fe que se exige de estos trabajadores¹²⁴. Además, no se puede olvidar, que es especialmente difícil de controlar cuando se trata de conductas en las que el trabajador se ha extralimitado en cuanto a la autorización del empresario¹²⁵.

En tercer lugar, los dependientes de un establecimiento que sirve al público, pero que, por estar expresamente autorizado a ello, o sencillamente por estar cerca de la misma, el trabajador comete la infracción de sustraer dinero de la empresa aprovechando el acceso que a la caja del establecimiento proporciona la cualidad de dependiente del mismo¹²⁶.

En cuarto lugar, las personas que, aunque no sea su principal función dentro de la ejecución de servicios que presta en la empresa, tiene como cometido el ser el tesorero de la empresa, o sencillamente, tener bajo su responsabilidad la caja que contiene el dinero¹²⁷, respecto al cual el Tribunal Supremo ya declaró en su momento que este específico puesto de trabajo obligaba al trabajador que lo ejecutaba a una "*mayor corrección y honradez profesional*"¹²⁸.

En quinto y último lugar, los puestos de trabajo que consisten en transportar de manera profesional dinero. En este tipo de trabajos es importante el transporte del dinero, pero también lo es la imagen de seguridad que se da por medio del comportamiento de los trabajadores que prestan los servicios. En este tipo de actividades económicas es fundamental la confianza que tengan los clientes en la seguridad de la empresa, por lo que es evidente que será declarado procedente el despido de dos trabajadores, vigilantes de seguridad, que al

¹²² STCT 5 de julio de 1979 (Ar. 4778). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹²³ STS 22 de febrero de 1936 (Ar. 399).

¹²⁴ Sobre este tema véase la STS 14 de abril de 1987 (Ar. 2765). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. Igualmente, STSJ Comunidad Valenciana 5 de mayo de 1998 (Ar. 2232). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Ramón Hernández Dols.

¹²⁵ Respecto a esta materia véase la STCT 27 de septiembre de 1978 (Ar. 4758). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Campos Alonso y STCT 29 de noviembre de 1979 (Ar. 6704). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

¹²⁶ STCT 30 de noviembre de 1982 (Ar. 6811). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

¹²⁷ Respecto a este asunto véase la STSJ Andalucía/Málaga 9 de marzo de 1998 (Ar. 1804). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu y STSJ Cataluña 7 de enero de 1999 (Ar. 67). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos.

¹²⁸ STS 27 de febrero de 1986 (Ar. 948). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno.

llegar al sitio donde debían recoger la recaudación y no estar todavía preparada, se fueron al bar. Respecto a esta materia entendió el Tribunal Supremo que para proceder a dicha calificación hay que tener en cuenta toda una serie de elementos entre los que destaca la naturaleza del servicio prestado, la especial diligencia con la que ha de llevarse a cabo el trabajo, la advertencia previa de que fueron objeto y las graves consecuencias que del incumplimiento de las tareas puede derivarse, teniendo en cuenta que su correcta realización trasciende incluso del ámbito puramente privado y empresarial como se acredita con la condición de agente de la autoridad¹²⁹.

1.3.5.- PUESTO DE TRABAJO EN LAS ENTIDADES DE CREDITO

Tal y como se ha podido comprobar anteriormente, las entidades de crédito han sido consideradas tradicionalmente por la jurisprudencia como uno de aquellos tipos de empresa en los que puede ser exigido un comportamiento especial, o si se prefiere, una específica buena fe, respecto a la prestación del trabajador que desarrolla sus servicios en ellas. Por esta razón, los tribunales han requerido que la buena fe ha de exigirse con mayor rigor, de acuerdo con la responsabilidad del cargo desempeñado y confianza que en el mismo depositó la empresa al confiarle el puesto de trabajo en una sucursal bancaria¹³⁰.

Ahora bien, una parte de la jurisprudencia no se limita a reclamar un especial comportamiento de buena fe por parte de estos trabajadores, porque no es suficiente que las personas que desarrollan sus actividades en estas empresas actúen de buena fe, sino que quizás lo que se les debe exigir es que cumplan con sus obligaciones laborales “*con mayor diligencia, cuidado y buena fe*”¹³¹. Este requisito tiene más sentido, porque como ahora se comprobará muchos de los supuestos que son calificados por los tribunales como despidos procedentes se deben a meros incumplimientos de normas establecidas por las entidades de crédito. Es probable que si estos trabajadores cumplieran con rigor las instrucciones impuestas por estas empresas, no se llevaría a cabo ningún tipo de conducta que, por no poder ser incluida en la desobediencia o en la inadecuada realización del trabajo, tuvieran que ser reenviadas a la transgresión de la buena fe contractual.

Este cambio de trayectoria se debe fundamentar en que, si bien se ha querido derivar esta especial exigencia de la protección que se ha de dar a la confianza que depositan los clientes de estas entidades bancarias, ya que les entregan un bien de preciado valor como es su

¹²⁹ STS 30 de junio de 1984 (Ar. 3378). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo.

¹³⁰ Entre las innumerables sentencias que tratan este asunto véase la STS 20 de diciembre de 1985 (Ar. 6162). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 3 de marzo de 1986 (Ar. 1182). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 9 de diciembre de 1986 (Ar. 7294). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 14 de junio de 1990 (Ar. 5078). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz, STS 21 de octubre de 1991 (Ar. 7666). Ponente Excmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla y STS 22 de mayo de 1996 (Ar. 4607). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz. Igualmente, STCT 23 de septiembre de 1975 (Ar. 3851). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 16 de diciembre de 1981 (Ar. 7541). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso. En el mismo sentido, STSJ País Vasco de 6 de octubre de 1992 (Ar. 5171). Ponente Ilmo. Sr. D. Isidoro Álvarez Sacristán, STSJ Cataluña de 16 de diciembre de 1992 (Ar. 6373). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llansà y STSJ Galicia de 11 de marzo de 1994 (Ar. 904). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Fernández.

¹³¹ Respecto a este tema véase la STS 30 de junio de 1986 (Ar. 3762). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 18 de marzo de 1987 (Ar. 1636). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 11 de julio de 1989 (Ar. 5454). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres y STS 23 de enero de 1990 (Ar. 200). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. En el mismo sentido, STSJ Castilla-La Mancha de 10 de junio de 1992 (Ar. 3257). Ponente Ilmo. Sr. D. José Montiel González y STSJ Madrid de 23 de abril de 1996 (Ar. 2026). Ponente Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero.

dinero, no es esta una teoría suficiente. Es cierto que estas empresas son entidades de crédito, en el sentido originario de la palabra tal y como se ha analizado en la introducción histórica, pero también ha de tenerse en cuenta, y probablemente en la actualidad aún más, que se trata de unos puestos de trabajo que continuamente está manipulando dinero, y en la mayoría de las ocasiones, mucho dinero, con la consiguiente tentación, como se ha podido observar.

El hecho de que esta relevante presencia de la buena fe, o si se prefiere de todas las obligaciones del trabajador cuando ocupa estos puestos de trabajo, se derive de que se hallan directamente vinculados al manejo de dinero, explica, por ejemplo, que se produzcan conductas que son totalmente ilegales, tanto por los trabajadores con contrato ordinario, regulado según los parámetros del art. 1.1 TRET, como aquellos que se incluyen dentro de la relación laboral de carácter especial de alta dirección. Como se verá posteriormente, los actos llevados a cabo por estos dos tipos de trabajadores suelen ser idénticos.

En cuanto a los supuestos propiamente dichos hay que explicar que son muy variados porque la complejidad de la actividad crediticia así lo permite, y que, en todo caso, nunca consisten en un hurto simple, sino que presentan toda una serie de elementos que hacen difícil, cuando no imposible, su constatación por parte de la empresa. A los efectos de su estudio han sido divididos en cinco grandes grupos, según se pueden incluir en casos de desobediencia, actividades que requieran autorización, apropiaciones encubiertas, realización de operaciones privadas con clientes o toda una serie de actos que bien pueden ser calificados como de torticeros.

A) Aparecen unos supuestos que, tal y como se ha afirmado, no requieren una especial presencia de la buena fe contractual, sino, sencillamente, el cumplimiento de las instrucciones dictadas por el empresario en el ejercicio regular de su poder de dirección. Así, por ejemplo hay supuestos que revelan un ejercicio irregular de las funciones encomendadas por el Banco al trabajador con manifiesta contravención de las órdenes de la superioridad y un aprovechamiento de las facultades conferidas, normalmente, para favorecer intereses personales¹³². Cabe incluir en este grupo la realización de toda una serie de conductas que, si bien no son ilegales, ni presentan ningún tipo de elemento perjudicial para los clientes ni para la empresa, están expresamente prohibidas por estas entidades de crédito, entre las que cabe incluir, por ejemplo, el emprender operaciones de bolsa sin el consentimiento de la empresa, que se agravan cuando el propio trabajador que conoce la orden de la empresa, estampa su firma como cliente y como empleado de la entidad crediticia¹³³.

B) Se encuentran toda una serie de conductas que, si bien están permitidas por la dirección de la entidad bancaria, siguiendo unas determinadas instrucciones, por supuesto, propias de cada entidad, para llevarlas a cabo se requiere contar con la autorización, bien de lo que se denominan los servicios centrales, o bien de un superior jerárquico. Normalmente, el fundamento de la exigencia de esta autorización se encuentra en la necesidad de evitar la realización de operaciones que pueden originar situaciones de riesgo para la empresa. En este tema aparecen dos intereses contrapuestos, que suele ser la causa principal de la realización de estas actividades que se acaban convirtiendo en ilegales. Por un lado, la entidad bancaria

¹³² Véase la STS 30 de marzo de 1963 (Ar. 2569). Ponente Excmo. Sr. D. Ignacio de Lecea y Grijalba. En el mismo sentido, STCT 10 de febrero de 1976 (Ar. 682). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García y STCT 13 de febrero de 1978 (Ar. 878). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García.

¹³³ STSJ Castilla y León/Burgos de 26 de marzo de 1992 (Ar. 1118). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Poves Rojas y STSJ Castilla y León/Burgos de 13 de febrero de 1996 (Ar. 1043). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Tudanca Sáinz.

anima a sus empleados a que ofrezcan los servicios a los clientes a efectos de que se puedan suscribir el máximo de productos; para ello suelen ofrecer un sistema de pago por comisiones o resultados que incentiva a estos trabajadores a tratar, en muchas ocasiones, por todos los medios, a convencer a los clientes, incluso cuando se trata de operaciones con riesgo. En la otra parte, la empresa, que presenta este tipo de política de expansión, también pretende limitar al máximo el riesgo de las operaciones que asuma.

Esta disyuntiva supone que en bastantes ocasiones, el trabajador de las entidades bancarias, por la razón que sea, no solicite la autorización pertinente a la hora de realizar parte de sus operaciones. Está claro que la causa del despido, si así se lleva a cabo, no será la posibilidad de originar un daño importante a la entidad crediticia, sino la simple desobediencia a las órdenes del banco en cuanto a este tema. En este tema, los supuestos que se pueden incluir en este apartado han sido agrupados en cuatro grandes temas, según se refiera descubiertos, concesión de créditos, negociación de efectos vencidos o realización de operaciones con talones vencidos.

El primer caso consiste en permitir disponer de cantidades por parte de los clientes, cuando las cuentas de las que son titulares se hallaban en descubierto, es uno de los más comunes¹³⁴. Tal como se ha dicho esta situación suele ser común en todas las entidades bancarias¹³⁵, sobre todo cuando se trata de determinados clientes o cuando se pretende llevar a cabo una política agresiva desde un punto de vista comercial. Los conflictos surgen, por supuesto, más que por incumplir las órdenes impartidas por la empresa, por consentir dichos descubiertos, que si bien son habituales, no sucede lo mismo cuando se elevan a cantidades muy relevantes de dinero, en las que la entidad cree que puede llegar a poner en riesgo su devolución¹³⁶.

El segundo caso se refiere a la concesión de créditos. En este tema suele existir una cierta uniformidad en las diversas entidades crediticias según la cual, si el crédito que solicita el cliente no supera una determinada cuantía, no se requiere solicitar la citada autorización. En cambio, cuando se pide una mayor cantidad de dinero, sí que es preceptivo. Por esta razón, las conductas ilegales que suelen desarrollarse son principalmente de tres tipos. En primer lugar, conceder un crédito, con independencia de su cuantía, sin solicitar la correspondiente autorización¹³⁷. En segundo lugar, a la hora de solicitar la autorización, informar deficientemente al órgano que ha de concederla, normalmente con ocultación o deformación de la realidad¹³⁸. En tercer lugar, habiendo sido denegada la autorización, conceder igualmente el crédito, en contra, por tanto, de las instrucciones de la entidad bancaria¹³⁹.

¹³⁴ Sobre este tema véase la STS 30 de marzo de 1963 (Ar. 2569). Ponente Excmo. Sr. D. Ignacio de Lecea y Grijalba, STS 17 de mayo de 1979 (Ar. 2179). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 20 de enero de 1987 (Ar. 83). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García y STS 24 de octubre de 1989 (Ar. 7423). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López. De la misma manera, STSJ Andalucía/Málaga de 6 de abril de 1993 (Ar. 2074). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres y STSJ Cataluña de 5 de septiembre de 1994 (Ar. 3476). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol.

¹³⁵ STS 24 de octubre de 1966 (Ar. 4677). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Álvarez Álvarez.

¹³⁶ STCT 17 de marzo de 1977 (Ar. 1610). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹³⁷ Sobre este tema véase la STS 8 de octubre de 1984 (Ar. 5251). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. Igualmente, STCT 13 de junio de 1979 (Ar. 4046). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Anton-Pacheco García y STCT 10 de marzo de 1981 (Ar. 1655). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

¹³⁸ Véase la STSJ País Vasco de 3 de junio de 1993 (Ar. 2856). Ponente Ilmo. Sr. D. Pablo de Sesma Luis y STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1994 (Ar. 4493). Ponente Ilmo. Sr. D. Luís F. De Castro Fernández.

¹³⁹ Entre las sentencias que tratan este asunto véase la STS 26 de junio de 1963 (Ar. 3145). Ponente Excmo. Sr. D. José Bernal Algora y STS 29 de marzo de 1983 (Ar. 1213). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil.

Incluso se encuentra algún supuesto en el que la infracción respecto a la concesión del crédito deriva de ser una autoconcesión por parte del trabajador que presta los servicios en la entidad crediticia, ocultando dicha circunstancia a la propia empresa¹⁴⁰.

El tercer caso se refiere a la autorización de retención de efectos vencidos con cargos a los clientes y a costa del riesgo que esto puede suponer para la entidad crediticia, como puede darse en la aceptación de letras de cambio, en sus múltiples vertientes¹⁴¹.

El cuarto caso, y último, es lo que las entidades crediticias denominan negociación de talones o cheques bancarios. Normalmente, en estos supuestos suele suceder que, si bien es una conducta tolerada, la admisión a un cliente de manera persistente de negociación de talones sin fondos, que puede llegar a suponer unos riesgos importantes para la entidad motiva que la conducta sea considerada como incorrecta, y por tanto se lleve a cabo el despido del trabajador que admite estas conductas¹⁴².

C) Surgen toda una serie de conductas que pueden ser consideradas como una especie de apropiaciones del dinero ajeno, pero no realizadas, como ya se dijo, de modo directo, sino por toda una serie de medios encubiertos. Concretamente, en este grupo hay que distinguir dos categorías, según sea la propiedad del dinero de los clientes de las entidades crediticias o, si la sustracción se produce de dinero de la propia empresa.

En primer lugar, cuando se trata de dinero de los clientes, hay que tener claro que la responsabilidad que se origina por dicha sustracción no se restringe al ámbito del trabajador que la comete, sino que también queda afectada la entidad de crédito en la que presta sus servicios, ya que entre el cliente y la empresa existe un contrato de depósito que genera múltiples responsabilidades. Por esta razón, en este primer supuesto, también el hurto lo sufre directamente la empresa. Son dos las conductas más usuales que se pueden mencionar.

La primera se refiere a aquel supuesto en el que el trabajador recibió de un cliente de la entidad bancaria en la que prestaba sus servicios, una determinada cantidad con el fin de que procediera de inmediato a la apertura de la cuenta en cuestión, y viniendo obligado a realizar dicho ingreso, no lo realizó a su debido tiempo¹⁴³. Es evidente que ni la entidad crediticia ni el cliente conocen dicha situación, y no se enteran hasta que se produce algún suceso concreto, como por ejemplo, solicitar el cliente el oportuno resguardo¹⁴⁴ o, en el caso

¹⁴⁰ STSJ Castilla y León/Valladolid de 9 de enero de 1996 (Ar. 711). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio Álvarez Anlló.

¹⁴¹ STSJ Cataluña de 13 de marzo de 1992 (Ar. 1712). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido.

¹⁴² Sobre este tema véase la STS 11 de octubre de 1982 (Ar. 6147). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 19 de mayo de 1986 (Ar. 2573). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 20 de marzo de 1987 (Ar. 1643). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 25 de julio de 1988 (Ar. 6231). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández y STS 26 de enero de 1990 (Ar. 218). Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Aufrán. Igualmente, STCT 12 de enero de 1981 (Ar. 69). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 12 de febrero de 1981 (Ar. 948). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso. De la misma manera, STSJ Castilla y León/Burgos de 30 de junio de 1992 (Ar. 2986). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfonso Ruiz Nieto y STSJ Baleares de 29 de marzo de 1996 (Ar. 1820). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Muñoz Jiménez.

¹⁴³ Sobre este tema véase la STS 5 de noviembre de 1982 (Ar. 6500). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 23 de marzo de 1984 (Ar. 1601). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 25 de junio de 1986 (Ar. 3733). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 18 de noviembre de 1988 (Ar. 8820). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 5 de febrero de 1990 (Ar. 818). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

¹⁴⁴ STS 23 de noviembre de 1964 (Ar. 4766). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez-Pidal y de Montes.

de perpetrarse un atraco en la entidad bancaria¹⁴⁵. Por supuesto, no todos los casos se resuelven sin causar daño excesivo para el cliente, ya que también en estos supuesto habrá perdido unos intereses, sino que también pueden descubrirse ejemplos en los que el hurto queda patente porque al cliente se le devuelven unos recibos o unas letras de cambio por impago¹⁴⁶.

La segunda, cuando se llevan a cabo lo que se denomina en las entidades bancarias cargos a una cuenta de la que es titular un cliente, sin obtener autorización ni hacer advertencia alguna a esta persona, incluso generando, en algunas ocasiones, situaciones de descubierto en que queda la citada cuenta corriente a raíz de esta operación¹⁴⁷. Esta conducta ha sido considerada como transgresora de la buena fe contractual aún teniendo en cuenta los siguientes dos elementos. En primer lugar, con independencia de quien sea el sujeto a la que se realiza dichos cargos, como puede observarse en un supuesto en el que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó que disponer de fondos depositados por su madre y aún cuando se admitiese estaba autorizado para su gestión, el reintegro de aquéllos sin cumplimentar los trámites exigidos en el régimen interior del desenvolvimiento bancario, denota esta conducta negligente, calificada por aquellas notas, si se tiene en cuenta que no era normal la delegación por parte de su madre, que días antes del reintegro imputado al hijo, efectúa otros dos personalmente, libreta en mano¹⁴⁸. En segundo lugar, es indiferente el sistema utilizado para dichos cargos, por ejemplo si se lleva a cabo por medio de tarjetas de crédito¹⁴⁹.

En segundo lugar, cuando se trata de dinero de la propia entidad bancaria, y, por supuesto, sin que guarde ninguna relación con los depósitos realizados por los clientes¹⁵⁰. Esta conducta suele llevarse a cabo por medio de la realización de ingresos de estas cantidades sustraídas a las cuentas corrientes propiedad del trabajador de la entidad.

D) Se incluyen aquellos actos llevados a cabo por el trabajador que presta sus servicios en la entidad crediticia que consisten en acuerdos particulares con los clientes de la entidad. En algunos casos, no existe ningún tipo de perjuicio para la empresa, fuera de la posible pérdida de prestigio que pudiera suponer dicha actuación, como por ejemplo, cuando en un

¹⁴⁵ STSJ Andalucía/Granada de 24 de mayo de 1994 (Ar. 2129). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Hernández Ruiz.

¹⁴⁶ STCT 23 de septiembre de 1975 (Ar. 3851). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

¹⁴⁷ Entre las múltiples sentencias que tratan este tema véase la STS 6 de julio de 1984 (Ar. 4127). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 23 de junio de 1986 (Ar. 3704). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 22 de septiembre de 1987 (Ar. 6260). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 29 de octubre de 1987 (Ar. 7413). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 19 de octubre de 1989 (Ar. 7300). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García, STS 1 de junio de 1990 (Ar. 4997). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral y STS 15 de noviembre de 1990 (Ar. 8577). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández. Igualmente, STCT 4 de julio de 1974 (Ar. 3406). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. En el mismo sentido, véase la STSJ Galicia de 15 de septiembre de 1993 (Ar. 3970). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Gonzalez Nieto, STSJ Canarias/Las Palmas de 22 de octubre de 1993 (Ar. 4364). Ponente Ilmo. Sr. D. Rafael Lis Estévez y STSJ Andalucía/Granada 1 de abril de 1998 (Ar. 1861). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio López Delgado.

¹⁴⁸ STSJ Cataluña de 2 de febrero de 1996 (Ar. 395). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio de Cossío Blanco.

¹⁴⁹ STSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de diciembre de 1996 (Ar. 4744). Ponente Ilmo. Sr. D. Leopoldo Carbonell Suñer.

¹⁵⁰ Sobre este tema véase, entre otras muchas, la STSJ Murcia de 24 de julio de 1992 (Ar. 3615). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan, STSJ de Castilla y León/Valladolid de 11 de octubre de 1993 (Ar. 4335). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Miguel Bernal, STSJ Castilla y León/Valladolid de 20 de septiembre de 1994 (Ar. 3451). Ponente Ilmo. Sr. D. José Méndez Holgado, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 11 de noviembre 1994 (Ar. 4242). Ponente Ilmo. Sr. D. José María del Campo Cullé, STSJ Galicia de 12 de diciembre de 1994 (Ar. 4999). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Allberto Cardiel Ripoll y STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de julio de 1996 (Ar. 2685). Ponente Ilma. Sra. D^a. Concepción Rosario Ureste Garcia.

supuesto analizado por el Tribunal Supremo en momentos anteriores declaró la procedencia del despido cuando, un trabajador, en razón de su condición de empleado de la entidad bancaria, solicitó y obtuvo de un cliente del mismo un préstamo¹⁵¹. Sin embargo, en otros, el trabajador se aprovecha de conocimientos que tiene en razón del puesto de trabajo que ocupa para proponer ciertos negocios particulares, en cuyo caso, sí que puede llegar a crear perjuicios para la empresa. Por ejemplo, en un supuesto en el que el trabajador, ante el hecho de que el cliente habitual de la entidad bancaria tenía un saldo a su fecha de cierta relevancia procedente del vencimiento de pagarés del Tesoro, concertó con éste una operación por la cual el citado cliente entregaba al trabajador parte del citado dinero y éste se comprometería al abono de un interés superior al que se retribuían los depósitos ordinarios en aquella entidad¹⁵².

E) Pueden englobarse en este apartado toda una serie de actividades que el trabajador de una entidad de crédito lleva a cabo, que normalmente tienen un resultado de lograr un cierto beneficio económico para éste, ya que suele tratarse de apropiaciones de dinero, pero que se lleva a cabo por medio de actos que presentan una cierta naturaleza torticera. En determinadas circunstancias, estas operaciones pueden llegar a suponer daños exclusivamente para la empresa, o incluso para los clientes de la misma. Concretamente van a ser destacados tres conductas, según se trate de falsificar datos, falsificar las firmas necesarias o divulgar los secretos de la actividad bancaria.

En el primer caso, cuando se autoriza el falseamiento de datos en ciertas inversiones financieras, involucrando a terceras personas que no consta hubiesen prestado su consentimiento al hacerlas figurar como titulares de los valores comprados, no obstante saber perfectamente que pertenecían a un determinado cliente por cuya cuenta y orden se realizaban, y, que por supuesto, iban a suponer un beneficio para el trabajador que lleva a cabo estos concretos actos¹⁵³. En el segundo caso, también surge la falsificación de firmas normalmente del cliente y que por tanto, le supone hacerse cargo de las cantidades reflejadas en los citados documentos¹⁵⁴, que normalmente serán, bien talones bancarios¹⁵⁵, o bien, letras de cambio¹⁵⁶. En el tercer caso, las conductas consisten en la obtención de la sucursal bancaria en la que está trabajando de determinados documentos relacionados con la actividad desarrollada en este tipo de entidades, normalmente referente a datos económicos de la misma, o a cuestiones personales de los clientes¹⁵⁷. Incluso se llegó a declarar la procedencia del despido cuando la apropiación había sido de una hoja del libro de claves bancarias, aunque no fuera secreto y pudiera ser conocida por el personal de plantilla¹⁵⁸.

¹⁵¹ STS 23 de noviembre de 1964 (Ar. 4766). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez-Pidal y de Montes.

¹⁵² STSJ Asturias de 8 de abril de 1994 (Ar. 1540). Ponente Ilma Sra. D^a. Carmen Hilda González. En un sentido similar véase la STS 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7882). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil, STS 15 de diciembre de 1986 (Ar. 7382). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres y STS 7 de noviembre de 1990 (Ar. 8558). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador.

¹⁵³ STSJ Galicia de 27 de octubre de 1993 (Ar. 4253). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto y STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de febrero de 1996 (Ar. 1070). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Vicente Cots Díaz.

¹⁵⁴ En este sentido véase la STS 21 de diciembre de 1987 (Ar. 8992). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 8 de junio de 1988 (Ar. 5261). Ponente Excmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla, STS 5 de febrero de 1990 (Ar. 819). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández y STS 18 de junio de 1990 (Ar. 5474). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral.

¹⁵⁵ STSJ Canarias/Las Palmas de 17 de junio de 1994 (Ar. 2429). Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Millán Hernández.

¹⁵⁶ STS 27 de octubre de 1973 (Ar. 4170). Ponente Excmo. Sr. D. Pedro Bellón Uriarte.

¹⁵⁷ Sobre este tema véase la STS 25 de junio de 1990 (Ar. 5514). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. En el mismo sentido, véase la STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de mayo de 1996 (Ar. 2306). Ponente Ilma. Sra. D^a. Concepción Rosario Ureste García y STSJ Navarra de 10 de diciembre de 1996 (Ar. 3945). Ponente Ilma. Sra. D^a. Carmen Arnedo Díez.

¹⁵⁸ STS 29 de octubre de 1983 (Ar. 5164). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

1.4.- REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

1.4.1.- CUESTIONES GENERALES

Aunque el hecho de ser representante de los trabajadores no puede equipararse, bajo ningún concepto, a un puesto de trabajo, sí que es cierto que en algunos momentos se ha reclamado para las personas que desempeñaban estos cargos tan característicos en la organización de la empresa, un específico comportamiento de buena fe. Si bien es cierto que, como se podrá comprobar, esta teoría ha quedado ciertamente erradicada, al menos en principio, no puede olvidarse que existen unos ciertos deberes, que tradicionalmente han sido equiparados a la buena fe, que sólo pueden ejercitar estas personas. Además, su función representativa también les permite llevar a cabo actos que, en determinadas circunstancias, no estarían permitidos al resto de trabajadores de una empresa.

Tal como se acaba de decir existe una opinión jurisprudencial y doctrinal que ha reclamado de estos trabajadores un comportamiento en el que se cuidara especialmente la existencia de este principio general, porque estas personas eran consideradas, según el Tribunal Supremo, como ejemplos del resto de trabajadores¹⁵⁹. Esta doctrina puede ser analizada en dos momentos históricos, según se trate de un período anterior o posterior a la promulgación de la Constitución de 1978 y el correlativo Estatuto de los Trabajadores de 1980.

1.4.1.1.- PERIODO ANTERIOR A LA CONSTITUCION DE 1978

La organización social de las empresas en España surge, al menos como proyectos, en épocas relativamente anteriores. Así, el Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 1922, influida por la Ley Alemana de 1920, preveía unos consejos de cooperación industrial, que a pesar de tener ámbito multiempresarial, presentaban ciertas intervenciones en cada empresa. De la misma manera, el Proyecto de Ley de Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados de 1931, permitía su creación en centros de trabajo que ocupasen a más de cincuenta trabajadores y les atribuía unas ciertas funciones, como vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, intervenir en la elaboración del reglamento de régimen interior, conocer de las principales medidas que adoptase la empresa en materia de personal y obtener información económica de su gestión.

La primera norma que realmente regula esta materia, aunque todos los autores están de acuerdo que nunca se llegó a aplicar, fue el Texto Refundido de Jurados Mixtos, de 29 de agosto de 1935. Esta norma regulaba que, a título excepcional y previo informe del Consejo de Trabajo, se podía autorizar por el Ministerio la constitución de estos jurados mixtos cuando lo pidiera la representación patronal y obrera de la misma y la citada empresa ocupara un mínimo de 500 obreros¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Al menos así lo entendieron, entre otras sentencias, la STS 27 de octubre de 1959 (Ar. 4176). Ponente Excmo. Sr. D. José Vázquez Gómez, STS de 22 de abril de 1960 (Ar. 2299). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera, STS 10 de mayo de 1961 (Ar. 2939). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Tormo García y STS 22 de junio de 1962 (Ar. 2467). Ponente Excmo. Sr. D. Isidoro Díez Canseco y de la Puerta.

¹⁶⁰ Sobre esta norma véase MONTROYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid, (Cívitas), 1992, pág. 242.

Posteriormente, el Fuero del Trabajo, concretamente la Declaración III-7 establecía una obligación según la cual la empresa había de informar a su personal de la marcha de la producción en la medida necesaria para fortalecer su sentido de responsabilidad en la misma¹⁶¹. Fruto de esta norma, y de la ideología política existente en este momento, que ya ha podido ser analizada anteriormente en el capítulo dedicado a los conceptos ideológicos, surgen lo que se podría denominar dos tipos de representación.

En primer lugar, hay que recordar que con motivo de esta norma de 1938 se creó la Organización Sindical Española, que como instrumento del Estado, a través del cual realizaría principalmente su política económica, se fundamentaba en tres principios organizativos generales: unidad externa e interna, totalidad y jerarquía. Esta organización se estructuraba a nivel de empresa mediante los denominados enlaces sindicales. Estos, que eran representantes del sindicato único entre el personal de las empresas, fueron regulados, al menos en su origen a imagen y semejanza de los denominados en Alemania consejos de confianza regulados concretamente en el art. 5.1 de la Ley de Ordenación del Trabajo Nacional, que contemplaba que *"junto al jefe de una empresa que, en general, ocupe al menos 20 trabajadores, se instituyen para asesorarle hombres de confianza provenientes de la hueste. Estos forman con él y bajo su presidencia el consejo fiduciario de la empresa"*.

Debido a esta influencia normativa, estos trabajadores fueron considerados como verdaderos hombres de confianza, según GARCIA FERNANDEZ¹⁶². Es evidente que, en virtud de este fundamento, no hay ningún problema para que correlativamente se les exigiera un comportamiento en la empresa más especial que el resto de los trabajadores, ya que se considera relevante la ostentación de este cargo, en palabras de GONZALEZ ENCABO¹⁶³. Asimismo lo entendió la jurisprudencia de aquellos primeros momentos que declaraba que por el hecho de ser enlace sindical estaba *"más esencialmente ligado con aquella Entidad patronal, en funciones sociales de las plena, absoluta y necesaria lealtad profesional"*¹⁶⁴.

Así, la jurisprudencia fue delimitando esta idea e irá concretando esta especial exigencia a estos trabajadores al reclamar de ellos, en unos primeros momentos que ejecutaran sus servicios con *"una mayor escrupulosidad y celo en el cumplimiento de sus deberes"*¹⁶⁵, posteriormente entenderá que esta condición le obligaba a conducirse con mayor corrección y honradez profesional¹⁶⁶, para pasar finalmente en las últimas sentencias que tratan temas relacionados con estas personas a una sencilla recriminación, según la cual, su condición de enlaces sindicales les obligaba a haber intentado solucionar por los cauces legales las diferencias existentes con la empresa en la que venían prestando sus servicios¹⁶⁷.

¹⁶¹ Sobre este tema véase ALONSO GARCIA, *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1987, págs. 222-223.

¹⁶² GARCIA FERNANDEZ, *La formación del Derecho del Trabajo*, Palma de Mallorca, (Universidad de Palma de Mallorca), 1984, pág. 217.

¹⁶³ GONZALEZ ENCABO, "Fraude, deslealtad y abuso de confianza", *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1969, pág. 152.

¹⁶⁴ Como ejemplo véase la STS 10 de junio de 1955 (Ar. 2005). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Ruiz López y Báez de Aguilar, STS 4 de enero de 1956 (Ar. 423). Ponente Excmo. Sr. D. Ildefonso Bellón Gómez y STS 24 de febrero de 1958 (Ar. 706). Ponente Excmo. Sr. D. José Vázquez Gómez.

¹⁶⁵ STS 12 de abril de 1958 (Ar. 1172). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel de Vicente Tutor y Guelbenzu y STS 3 de julio de 1958 (Ar. 2695). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas.

¹⁶⁶ STS 13 de diciembre de 1966 (Ar. 367). Ponente Excmo. Sr. D. Eugenio Mora Regil.

¹⁶⁷ Utilizan estas expresiones, entre otras, la STS 23 de enero de 1973 (Ar. 255). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra, STS 19 de abril de 1974 (Ar. 1740). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra, STS 2 de enero de 1976 (Ar. 262). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad y STS 6 de mayo de 1978 (Ar. 1935). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra.

Como se puede comprobar existe una evolución que se inicia con una exigencia extraordinariamente rígida de una actuación según los parámetros delimitados por el hecho de ser hombres de confianza, a limitarse a exigirles que cumplieran sus deberes con un cierto cuidado, que se puede resumir, en palabras de MONTOYA MELGAR en delimitar la condición de trabajador dependiente con la del cargo sindical¹⁶⁸.

Parecida situación presenta la regulación los jurados de empresa, creados por Decreto de 18 de agosto de 1947, como un “*instrumento idóneo de colaboración constructiva*”, según se establecía en la propia norma, que tenía como finalidad esencial lograr la concordia nacional y el incremento de la producción. Esta institución, que no llegó a aplicarse hasta su desarrollo por medio de su reglamento, por Decreto de 11 de septiembre de 1953, presentaba grandes influencias de la legislación francesa de comités de empresa, también promulgada en el año 1947¹⁶⁹.

Al ser figuras que pueden ser consideradas complementarias, la jurisprudencia también reclamó de ellos, al menos en sus primeros momentos, una especial buena fe en cuanto a su comportamiento. Así claramente se puede observar cuando el Tribunal Supremo entendió que se ha de estimar más rigurosamente la gravedad de tales faltas, cuando su comitente desempeña una función sindical, que si ha de estar garantizada contra todo atropello o represalia por parte de las empresas patronales, impone la contrapartida de unas más estrictas obligaciones en orden al cumplimiento de los deberes laborales, a la limpieza de la conducta y a la respetuosa cortesía en las relaciones de convivencia con los representantes de la empresa y con sus compañeros de trabajo, que es la mejor manera de prestigiar la función sindical, ejemplarizar a los trabajadores en el cumplimiento de sus deberes fomentando en su productividad y defender con eficacia sus inalienables derechos¹⁷⁰.

Hay que fijarse que estas palabras ya no presentan un estilo tan esencialmente comunitario en cuanto a su concepción de la empresa, sino que, de acuerdo con los criterios políticos y económicos de aquella época, al trabajador que asumía estas funciones no se le exigía un comportamiento extraordinariamente diferente al resto de sus compañeros, sino similar. Sin embargo, se reconoce esta diferencia ya que las propias normas establecían un régimen especial de garantías para ellos. Quizás por esta razón, se les exigía algo más que al resto de trabajadores.

1.4.1.2.- PERIODO POSTERIOR A LA CONSTITUCION DE 1978

La entrada en vigor de la Constitución de 1978, en cuyo artículo 129.2 se establece que los poderes públicos “*promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa*” originó en 1980 la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo Título II se regulan los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la

¹⁶⁸ MONTOYA MELGAR, *La representación sindical en la empresa*, Sevilla, (Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla), 1968, pág. 87.

¹⁶⁹ Sobre este tema véase GARCIA FERNANDEZ, *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1990, pág. 269 y OJEDA AVILES, *Derecho Sindical*, Madrid, (Tecnos), 1995, pág. 288.

¹⁷⁰ Sobre este tema véase la STS 14 de noviembre de 1963 (Ar. 5080). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Victoriano Barquero y Barquero, STS 9 de junio de 1964 (Ar. 2952). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros, STS 15 de marzo de 1966 (Ar. 1660). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Alvarez Alvarez, STS 11 de noviembre de 1968 (Ar. 4722). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes, STS 12 de febrero de 1974 (Ar. 460). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Valle Abad, STS 4 de octubre de 1978 (Ar. 3016). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán y STS 25 de octubre de 1978 (Ar. 3795). Ponente Excmo. Sr. D. Mamerto Cerezo Abad.

empresa. En sus preceptos no puede encontrarse ninguna referencia a que estos trabajadores deban desarrollar sus funciones de una manera o de otra: El legislador se limita a determinar cuáles son sus competencias, en el art. 64 TRET, y sus garantías, en el art. 68 TRET; sin embargo, sí que establece una obligación muy concreta, el deber de sigilo, sobre la que después se volverá para su estudio, en cuanto a su relación con el principio de la buena fe.

En virtud de esta falta de deberes específicos sobre esta materia, y debido a que ya no existe ningún tipo de vinculación entre aquella confianza antigua y el desarrollo de la función representativa, se debe entender que a estos trabajadores no se les puede exigir un comportamiento con unos parámetros especialmente calificados por al buena fe. Esta la opinión que impuso la doctrina a partir de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores. Así, puede observarse en las palabras de TUDELA CAMBRONERO al decir que en la actualidad no se puede exigir a estos representantes un distinto grado de cumplimiento en relación a los demás trabajadores, sin incurrir en discriminación injustificada, dado de que las garantías de que gozan tienden a proteger su independencia y libertad en el ejercicio de sus funciones representativas y no derivan de una mayor exigencia de responsabilidad en el cumplimiento de los deberes derivados del contrato de trabajo¹⁷¹.

Sin embargo, no fue esta la opinión seguida por el Tribunal Supremo durante este período. Si se analizan las sentencias dictadas por este tribunal durante la década de los ochenta se podrá comprobar que, aunque quizás con otras palabras o habiendo rebajado sus exigencia respecto a la especial exigencia de la buena fe en la ejecución de sus funciones, siguió señalando esta condición. Sólo hace falta comprobarlo en este sucinto análisis cronológico de las sentencias dictadas por este Tribunal.

Así, en primer lugar, en sentencias dictadas en el año 1982, el Tribunal Supremo afirmaba, en un caso concreto, que la condición sindical de la obrera le da garantía para la ausencia del trabajo por deberes inexcusables de carácter público, pero también a "*ser crisol de virtudes laborales y cumplir las obligaciones de tal naturaleza del modo más estricto*"¹⁷². En segundo lugar, en 1984, mientras que una sentencia se limitaba a declarar que el hecho de ser miembro del comité de empresa le obliga a un más estricto cumplimiento de los deberes laborales¹⁷³, en otra se consideraba que si bien es cierto que cualquier trabajador y con mayor razón aquellos que desempeñan puestos de representación de sus compañeros, tiene el irrenunciable derecho e incluso deber de defender sus intereses, no lo es menos que su efectiva realización debe hacerse por los cauces que el propio ordenamiento jurídico establece¹⁷⁴. En tercer lugar, en sentencias de 1985 aparecía el requisito de "*mayor cumplimiento de deber profesional por parte de cargo representativo*"¹⁷⁵. En cuarto lugar, el Tribunal Supremo se siguió expresando con los mismo términos en los años 1986¹⁷⁶, 1987¹⁷⁷ y 1988¹⁷⁸, hasta incluso

¹⁷¹ TUDELA CAMBRONERO, "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores", Relaciones Laborales, Tomo II, 1985, pág. 521. En un sentido parecido GOÑI SEIN, "Las ofensas al honor y la repercusión disciplinaria de las proferidas fuera de la empresa", Relaciones Laborales, Tomo I, 1987, pág. 472.

¹⁷² STCT 14 de mayo de 1982 (Ar. 2859). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua y STS 15 de noviembre de 1982 (Ar. 6709). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisen.

¹⁷³ STS 21 de diciembre de 1984 (Ar. 6481). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

¹⁷⁴ STS 7 de mayo de 1984 (Ar. 2972). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo.

¹⁷⁵ STS 2 de marzo de 1985 (Ar. 1261). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 7 de marzo de 1985 (Ar. 1294). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

¹⁷⁶ STS 23 de septiembre de 1986 (Ar. 5142). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

¹⁷⁷ STS 20 de julio de 1987 (Ar. 5669). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez.

¹⁷⁸ STS 24 de mayo de 1988 (Ar. 4994). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno.

en una sentencia dictada en el año 1989 determina que el trabajador abusa de la confianza que es una *“actuación reprobable de la mayor trascendencia y repercusión por la condición de miembro del comité de empresa que ostenta”*¹⁷⁹.

No será hasta una sentencia dictada el año 1990 en que el Tribunal Supremo no cambiará absolutamente de opinión al utilizar las siguientes palabras¹⁸⁰.

“la condición de representante de los trabajadores no puede convertirse en un elemento agravante de los incumplimientos contractuales frente a la empresa, porque la atribución de esta representación, aparte de los deberes específicos inherentes al desempeño del cargo como el de sigilo, lo que genera es una serie de facultades y unas obligaciones del representante hacia los representados, pero sin que de esta atribución sea posible derivar una exigencia mayor de diligencia en la prestación de trabajo o de buena fe en la ejecución del contrato; exigencia que no sólo carece de fundamento legal, sino que podría convertirse en un elemento gravemente perturbador del correcto ejercicio de una acción representativa”.

Como se puede comprobar, a partir de esta sentencia, la jurisprudencia no ha vuelto a retomar este tema en la citada dirección, y se ha limitado a analizar las conductas que llevan a cabo estos trabajadores, y a declarar la procedencia o improcedencia del despido, según corresponda. Es más, como se verá en algún supuesto concreto, se ha producido una cierta progresión hacia una especial protección de este tipo de trabajadores, de manera que casi se puede llegar a afirmar que si en un determinado momento se les exigía un comportamiento seguido según unos especiales criterios de buena fe, en la actualidad, se les permite la realización de conductas que a otros trabajadores probablemente les supondría la calificación de transgresión de la buena fe contractual.

Sin embargo, aún en la actualidad algún autor, refiriéndose a la letra c) del art. 68 TRET, relativa a la imposibilidad de ser despedido o sancionado si dicha actuación se fundamenta *“en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación”*, entiende que en virtud de este precepto se puede afirmar que los miembros del comité de empresa, aunque también haya que entenderlo aplicable a los delegados de personal, *“goza de inmunidad relativa, aunque amplia, en sus modos de actuación, que tiene como contrapartida la exigencia de una cierta ejemplaridad de conducta, única forma de interpretar un precepto que de otro modo resulta incomprensible por obvio”*¹⁸¹.

1.4.2.- SUPUESTOS ORDINARIOS

Es evidente que, en vista de lo que se acaba de afirmar, estos representantes de los trabajadores pueden realizar conductas, que de la misma manera que el resto de sus compañeros, puedan quedar englobadas, por su determinada manera de comportarse, dentro del concepto de transgresión de la buena fe contractual. Como ejemplo, véase estos tres supuestos, en los que nada afecta el hecho que el trabajador que lleva a cabo dichas conductas asuma el papel de representante de los trabajadores.

¹⁷⁹ STS 5 de diciembre de 1989 (Ar. 8935). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

¹⁸⁰ STS 14 de mayo de 1990 (Ar. 4317). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. En el mismo sentido, STS 19 de septiembre de 1990 (Ar. 7027). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. También utiliza este concepto para la resolución del caso concreto, aunque no de manera principal, la STC 7/1993, de 18 de enero. Ponente Excmo. Sr. D. Fernando García-Mon y González-Regueral.

¹⁸¹ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1999, pág. 197.

En primer lugar, cuando el trabajador, que ostentaba la calidad de representante de los trabajadores, en las horas de trabajo, en los mismos talleres de la empresa en la que presta sus servicios y con material de ésta, realizó un encargo particular¹⁸². En segundo lugar, en materia de hurtos, si el trabajador, representante de los trabajadores, encubre el fraude de un cobrar en dos ocasiones y sólo a la tercera lo comunica a la empresa¹⁸³. En tercer lugar, cuando tras haber sido dada de baja por bronquitis aguda, fue a entregar el parte por la mañana, y por la tarde volvió nuevamente para informar a sus compañeros de trabajo que se había declarado la huelga en el sector, lo que volvió a efectuar el día siguiente; además, a las ocho de la mañana compareció otra vez para inducirles a parar¹⁸⁴.

1.4.3.- UTILIZACION ABUSIVA DE SU CARGO

Ya ha quedado claro que a los representantes de los trabajadores no se les puede exigir, por el mero hecho de serlo, un comportamiento que presente una especial buena fe, y además, que no existe ningún problema, para que en el supuesto que lleven a cabo una conducta que pueda ser calificada como de transgresora de la buena fe contractual, puedan ser despedidos en virtud de dicha causa, de acuerdo con el régimen jurídico que se acaba de comprobar contenido en el art. 68.c) TRET. Ahora bien, es cierto que el representante de los trabajadores, por el mero hecho de ser elegido, el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su art. 64 le otorga toda una serie de competencias, que no tiene un trabajador que no es representante. De esta manera, existe una cierta controversia a la hora de analizar los comportamientos que puede desarrollar el representante mientras ejercita dichas funciones. El tema es complejo porque parece extraño que el Ordenamiento jurídico otorgue unas atribuciones especiales a un determinado grupo de trabajadores, por supuesto con una función muy clara, representar a sus compañeros, y a la vez se permitiera un específico control sobre estos actos.

Por esta razón, la jurisprudencia no es nada clara a la hora de establecer criterios, más o menos generales, sobre cuál ha de ser el modo de analizar el comportamiento de los representantes de los trabajadores cuando actúan como tal. En principio, como se podrá observar en el estudio de los siguientes supuestos, los tribunales suelen ser muy flexibles a la hora de permitir el ejercicio de las funciones representativas, salvo que se produzcan abusos, que necesariamente han de repercutir en la figura del empresario, por lo que éste puede defenderse utilizando los mecanismos que el Ordenamiento jurídico le otorga, y más concretamente, el despido disciplinario¹⁸⁵. Sin embargo, esta postura presenta sus detractores entre la doctrina, ya que mientras unos autores entienden que las facultades disciplinarias del empresario sólo deben utilizarse en los incumplimientos laborales, de los cuales hay que excluir su aplicación a las infracciones en la función representativa¹⁸⁶, otra parte de la doctrina permite su aplicación en todos los casos¹⁸⁷.

¹⁸² STS 10 de junio de 1955 (Ar. 2005). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Ruiz López y Báez de Aguilar.

¹⁸³ STS 5 de julio de 1957 (Ar. 2480). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covian Frera.

¹⁸⁴ STCT 28 de octubre de 1981 (Ar. 6208). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez. En un sentido similar, véase la STS 7 de marzo de 1985 (Ar. 1294). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

¹⁸⁵ Sobre este tema véase OJEDA AVILES, *Derecho Sindical*, Madrid, (Tecnos), 1995, págs. 350-351.

¹⁸⁶ Véase TUDELA CAMBRONERO, *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Madrid, (Tecnos), 1999, págs. 69 ss.

¹⁸⁷ Entre los autores que defienden esta opinión véase BARREIRO GONZALEZ, *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid, (IELSS), 1984, pág. 45 y SAEZ LARA, "Control y sanción por el empresario del uso abusivo del crédito horario sindical (a propósito de las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 y 14 de junio de 1990)", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1990, pág. 451.

Las conductas enjuiciadas por la jurisprudencia, a los simples efectos de este estudio, han sido agrupadas en los siguientes ocho bloques, en los cuales se van a abordar supuestos de utilización abusiva del crédito sindical, incumplimiento del deber de sigilo, actuaciones ilícitas durante la situación de huelga, inducción a los compañeros de trabajo a que incumplan con sus obligaciones laborales, realización de actos concretos durante la asamblea, actos contrarios a la negociación colectiva, paralización de la actividad normal de la empresa, así como expresar críticas y amenazas.

A) Hay que referirse, dentro del análisis de estas situaciones descritas cuando el trabajador es representante de sus compañeros del crédito de horas para ejercitar sus funciones representativas. Es evidente que la actividad del representante exige mucho tiempo, tiempo que necesariamente ha de coincidir con el de su jornada laboral, ya que si no fuera así, las horas invertidas en el desarrollo de sus funciones supondría una carga adicional relacionada con su posición en la empresa. Dada la interdependencia entre trabajo y remuneración, la inversión del tiempo de trabajo en su actividad representativa podría suponer sustanciosas pérdidas económicas a dichos representantes, ya que, por ejemplo, la disposición del tiempo que no fuera el de trabajo disminuiría su tiempo descanso. Para evitar una y otra carga, que podrían llegar a actuar como un importante elemento disuasorio para el acceso a esta representación, según GARCIA FERNANDEZ, el Estatuto de los Trabajadores regula que los representantes legales podrán utilizar un determinado número de horas en el ejercicio de su representación, que se equipara, a todos los efectos, a horas de trabajo¹⁸⁸.

Si bien esta posibilidad ya fue contemplada en el Decreto 1878/1971, de 23 de julio, en la actualidad se halla regulada en la letra e) del art. 68 TRET. Se debe recordar que esta regulación también está presente en los ordenamientos jurídicos de otros países europeos, como puede ser el art. 23 del denominado Estatuto de los Trabajadores italiano¹⁸⁹, en Portugal el art. 20 de la Ley 46/1979, de 12 de septiembre, de las Comisiones de Trabajadores o en Francia, el art. L-434-1 del Código de Trabajo. Se trata, como entendió OJEDA AVILES, de la prerrogativa de mayor relieve, en la que además se rompe el sinalagma contractual trabajo-salario¹⁹⁰.

En este tema, es bien conocido, que los principales conflictos han derivado del uso que el representante de los trabajadores ha de realizar de estas horas. Concretamente el art. 68.e) TRET refiere que su objetivo ha de ser "*el ejercicio de sus funciones de representación*". Debido a que esta regulación es suficientemente ambigua, ha sido la jurisprudencia quien ha ido delimitando qué actividades estaban comprendidas dentro de esta categoría y cuáles no. Es evidente que la inclusión o no de unos determinados actos tenía sentido en cuanto que si se entendía que no se podían realizar dentro de este período, este trabajador podía ser despedido, normalmente por causa de la transgresión de la buena fe contractual. En este tema, las sentencias han sufrido una cierta evolución¹⁹¹, debido, sobre todo, a la aplicación, en un momento determinado del Convenio número 135 y de la Recomendación número 143, ambos textos de 1971, de la Organización Internacional del Trabajo¹⁹².

¹⁸⁸ GARCIA FERNANDEZ, *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1990, pág. 315.

¹⁸⁹ Ley de 20 de mayo de 1970, número 300, sobre tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores, de la libertad sindical y de la actividad sindical en el lugar de trabajo y de las normas sobre colocación.

¹⁹⁰ OJEDA AVILES, *Derecho Sindical*, Madrid, (Tecnos), 1995, pág. 354.

¹⁹¹ Sobre este tema véase MONTOYA MELGAR, GALIANA MORENO, SEMPERE NAVARRO y RIOS SALMERON, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Elcano, (Aranzadi), 2000, pág. 433.

¹⁹² SARGADOY BENGOCHEA, "Utilización fraudulenta del crédito horario a representante de personal como causa de despido", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985, pág. 908.

La primera fase de esta evolución, si se quiere denominar así, tiene como origen la regulación del año 1971, que en esta materia no era tan ambigua como el Estatuto de los Trabajadores, ya que concretaba, en sus artículos 13 y 14, que las actividades de representación habían de incluir las actividades relacionadas con la representación de su ámbito electoral, la asistencia a asambleas, consejos, juntas y reuniones en general convocadas por los sindicatos corporativos, gestiones encargadas por dichos órganos o participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidas por dichos sindicatos. Debido a la regulación tan limitada de la norma de 1980, la jurisprudencia empezó interpretando de manera restrictiva esta materia.

Así, se exigía que las horas debían invertirse en actividades relacionadas con los intereses del personal representado y en la ejecución de las funciones que constituían el ámbito de competencias de su representación, pero no otras actividades. Concretamente la jurisprudencia entendía ilegal tres tipos de actividades. Primera, dedicar a asuntos particulares el tiempo concedido para realizar gestiones de carácter representativo¹⁹³. Segunda, sencillamente faltar al trabajo sin la justificación de haber realizado estas actividades, cuando además se producía un especial perjuicio para la empresa. El siguiente ejemplo es muy claro. Una trabajadora, titular de cargo sindical, solicitó una ausencia para cumplir deberes de tal carácter, la que tuvo lugar durante cuatro días en razón de un cursillo sindical, que no se celebró. El Tribunal Supremo entendió que, si en razón a la preferencia legal del cargo sindical sobre el trabajo efectivo obtuvo autorización para faltar a aquél durante los cuatro días que iba a durar el cursillo sindical, al suspenderse éste por decisión de dicho sindicato declinaba la causa o motivo de la ausencia al trabajo, por lo que debió reintegrarse al mismo, y al no hacerlo y prolongar su incomparecencia en la empresa durante los días expresados, que, precisamente por coincidir con período vacacional y por tanto de mayor afluencia turística y en empresa dedicada a industria hotelera en las Islas Canarias, todavía agravaba más la trascendencia de su no incorporación al trabajo de camarera de hotel de turismo¹⁹⁴. Tercera, si además si utilizan elemento torticeros para conseguir dicho crédito, por ejemplo, si se ausentó del trabajo durante una hora sin permiso y, ante la negativa del encargado inmediato, se dirigió, por indicación de éste, a otro superior para solicitar el permiso y acudir a las oficinas centrales por unos papeles, como miembro del comité de empresa, lo que no se concedió por tener agotado el crédito de 40 horas, y al no obtenerlo volvió donde el encargado citado en primer lugar, manifestándole que le habían autorizado para la gestión y se ausentó durante una hora¹⁹⁵.

Esto no significa que determinadas sentencias del Tribunal Supremo no tuvieran una postura flexible, como sucede en el supuesto en el que el trabajador faltó una tarde a las ocupaciones que tenía asignadas en la empresa. Ante tal situación el Tribunal entendió que tal actuación por si sola, no pone de relieve que la misma fuese contraria a los deberes de buena fe inherentes a la relación contractual, en razón, además, a que el trabajador avisó previamente a la empresa que iba a faltar al trabajo, para asistir a una reunión en el local del sindicato como delegado de los trabajadores, en cuyo local compareció a última hora, sin que hubiese tal reunión, hecho que por su entidad y alcance, no puede ser enmarcado dentro del fraude, sino que

¹⁹³ Entre las varias sentencias que tratan este asunto véase la STS 5 de octubre de 1982 (Ar. 6219). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén, STS 20 de noviembre de 1982 (Ar. 6853). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 1 de diciembre de 1982 (Ar. 7423). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand, STS 25 de marzo de 1983 (Ar. 1194). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 28 de septiembre de 1983 (Ar. 4293). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres, STS 29 de noviembre de 1984 (Ar. 5917). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STS 5 de diciembre de 1984 (Ar. 6338). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén.

¹⁹⁴ STS 15 de noviembre de 1982 (Ar. 6709). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén.

¹⁹⁵ STS 19 de enero de 1983 (Ar. 98). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

más bien es una simple inasistencia al trabajo no justificada¹⁹⁶.

La segunda fase de esta evolución surge en el año 1986, a raíz de determinadas sentencias del Tribunal Supremo que parten del principio de que el crédito horario está configurado como una garantía de la función representativa y que la actividad de los delegados en orden a sus funciones es multiforme, pudiendo comprender actuaciones que de alguna manera repercutan en interés de los trabajadores¹⁹⁷. Por esta razón, esta actividad no puede ajustarse a prescripciones rígidas, ni puede fiscalizarse el contenido de dichas actividades, ya que de serlo perdería su indispensable independencia y libertad en el ejercicio de su función representativa que en buena parte pueden y deben vigilar y controlar, si lo desean, los propios compañeros que son precisamente los representados¹⁹⁸. En otras palabras, se ha llegado a considerar que la utilización indebida del crédito sindical, sólo produce el despido cuando se trate de un uso manifiesto y habitual, es decir con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados¹⁹⁹.

En virtud de esta doctrina jurisprudencial, se pueden establecer cuatro grandes principios respecto a la utilización del crédito sindical por parte de los representantes de los trabajadores; lo que significa que si se actúa dentro de estos parámetros cabe entender que se trata de un comportamiento ajustado al principio general de la buena fe.

Primero, esta garantía tiene una función amplia e indefinida, comprensiva de cualquier actividad de representación de los intereses de los trabajadores²⁰⁰, de manera que deben comprender, entre otras, las actividades formativas, convocatorias y reuniones sindicales, actividades organizadas por el sindicato²⁰¹, así como cualquier actividad que redunde en una mejor defensa y promoción de los intereses de los trabajadores²⁰². Segundo, corresponde a dicho representante la libre disponibilidad del crédito, por lo que se supone que es a su elección el momento adecuado para su utilización, lo que no excluye la exigencia de preaviso y justificación posterior, de acuerdo con la regulación contenida en el art. 37.3.e) TRET, salvo casos muy particulares²⁰³. De esta manera, nada impide a que dicho uso se realice fuera de la jornada de trabajo, por ejemplo, si se trata de un trabajador nocturno, en cuyo caso el crédito habrá de cargarse a la jornada de trabajo y no al tiempo de descanso de dicho representante²⁰⁴. Tercero, existe una verdadera presunción de empleo correcto de las horas por parte del representante²⁰⁵,

¹⁹⁶ STS 18 de mayo de 1981 (Ar. 2322). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce Ruiz.

¹⁹⁷ Respecto a este tema véase la STS 15 de noviembre de 1986 (Ar. 6348). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 1 de junio de 1987 (Ar. 4085). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STS 2 de julio de 1987 (Ar. 5059). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 3 de julio de 1987 (Ar. 5074). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García y STS 20 de abril de 1988 (Ar. 3000). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García Murga Vázquez.

¹⁹⁸ STS 3 de julio de 1989 (Ar. 5423). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

¹⁹⁹ STS 10 de febrero de 1990 (Ar. 890). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso, STS 31 de mayo de 1990 (Ar. 4525). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes y STS 21 de septiembre de 1990 (Ar. 7034). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral.

²⁰⁰ PALOMEQUE LOPEZ y ALVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Ceura), 1999, pág. 458.

²⁰¹ STS 27 de noviembre de 1989 (Ar. 8259). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes y STS 5 de diciembre de 1989 (Ar. 9191). Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Manuel Cachón Villar.

²⁰² GARCIA-PERROTE ESCARTIN y SASTRE IBARRECHE, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, (Comares), 1998, pág. 784.

²⁰³ STS 12 de febrero de 1990 (Ar. 896). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador.

²⁰⁴ STS 21 de mayo de 1990 (Ar. 4476). Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autrán y STS 21 de septiembre de 1990 (Ar. 7034). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral.

²⁰⁵ Sobre este tema véase la STS 2 de octubre de 1989 (Ar. 7090). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes, STS 12 de febrero de 1990 (Ar. 896). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador, STS 28 de junio de

de manera que le corresponderá al empresario la prueba de que esta actuación es contrario a la ley²⁰⁶. Cuarto, nada impide que el empresario ejercite sus facultades de vigilancia²⁰⁷, y en su caso, disciplinarias, aunque usualmente han sido interpretadas estas funciones en un sentido restrictivo²⁰⁸.

Sin embargo, esta posición no significa que deba excluirse la facultad de la empresa del control del ejercicio de dicha actividad, ya que si se entiende que el crédito horario sindical corresponde al trabajador que a su vez es representante, en beneficio exclusivo del colectivo de trabajadores a los que representa y defiende, quienes en definitiva, por la confianza depositada en sus representantes elegidos, han de exigir a estos últimos el adecuado uso del citado crédito horario. Ahora bien, el ejercicio de esta actividad representativa se inserta en el desarrollo de un contrato de trabajo, en el que la empresa para la que el trabajador presta sus servicios cede parte de un derecho que legalmente le corresponde, en aras a la consecución de una finalidad de índole colectiva.

Por esta razón, no se puede excluir absolutamente a la empresa del control sobre el ejercicio de dicha actividad, porque si bien es evidente que un mal uso de este crédito supone un fraude al colectivo de trabajadores representado, también lo es respecto a la buena fe debida a la empresa cuyo sacrificio de horas de trabajo debido no se ve recompensado. Está claro, que si bien es cierto que en esta cuestión no se puede realizar una interpretación restrictiva de este ejercicio que lo llegue a someter a controles que puedan llegar a eliminar la imprescindible libertad de acción por parte de los representantes, cuando se aprecie un ilegal uso del crédito horario, el empresario ha de poder reaccionar frente a él²⁰⁹.

En la actualidad, la jurisprudencia no presenta ningún conflicto a la hora de calificar una utilización del crédito horario por parte de un representante de los trabajadores como abusivo, y por transgresor de la buena fe contractual si se da alguna de los dos siguientes circunstancias. En primer lugar, si la utilización indebida es manifiesta y habitual²¹⁰. En segundo lugar, si se usan métodos torticeros para obtener dicho permiso, como por ejemplo, en un supuesto en el que la trabajadora, miembro del comité de empresa, con ciencia y conciencia de lo que hacía y sirviéndose de un certificado médico erróneamente extendido o manipulado, pidió permiso para ausentarse, y además, durante el período de la ausencia no realizó ningún tipo de actividad sindical²¹¹.

1990 (Ar. 5532). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López y STS 13 de junio de 1990 (Ar. 5068). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde. De la misma manera, MARTINEZ MENDOZA, "Buena fe y abuso del crédito horario sindical", Relaciones Laborales, Tomo II, 1998, pág. 375.

²⁰⁶ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1999, pág. 195.

²⁰⁷ En contra en su momento, TUDELA CAMBRONERO, "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores", Relaciones Laborales, Tomo II, 1985, pág. 517.

²⁰⁸ Sobre este tema véase la STS 28 de septiembre de 1989 (Ar. 6537). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador, STS 2 de noviembre de 1989 (Ar. 7987). Ponente Excmo. Sr. D. Leonardo Bris Montes, STS 23 de octubre de 1989 (Ar. 7316). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García, STS 21 de enero de 1991 (Ar. 66). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez y STS 15 de marzo de 1991 (Ar. 1859). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

²⁰⁹ Sobre este tema véase la STS 14 de junio de 1990 (Ar. 5075). Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Aufrán. De la misma manera, STSJ Madrid 3 de diciembre de 1998 (Ar. 4377). Ponente Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero.

²¹⁰ STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 26 de abril de 1999 (Ar. 1914). Ponente Ilmo. Sr. D. José María del Campo y Cullén y STSJ Cataluña 3 de marzo de 2000 (Ar. 748). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Matías Colino Rey.

²¹¹ STSJ Madrid de 12 de mayo de 1992 (Ar. 2703). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Esteban Hanza y STSJ Canarias/Las Palmas de 20 de septiembre de 1994 (Ar. 3363). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Doreste Armas.

B) Se ha de tratar en este momento, dentro del análisis de estas situaciones descritas cuando el trabajador es representante de sus compañeros, del deber de sigilo que se debe observar en el ejercicio de sus funciones representativas. Respecto a sus antecedentes históricos hay que advertir que al provenir de la regulación de los jurados de empresa, todo lo afirmado anteriormente es también válido para este deber. Concretamente en el art. 16 del Decreto de 11 de septiembre de 1953 se regulaba la necesidad de guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se suscitaban en el seno de la empresa, y respecto de los asuntos de carácter reservado a los que hubieran tenido conocimiento los vocales de los jurados²¹².

En la actualidad este deber se encuentra regulado en el art. 65.2 TRET al expresar que los miembros del comité de empresa observarán sigilo profesional, sobre toda una serie de cuestiones concretas, así como “*sobre todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado*”. Además, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Hay que recordar que obligaciones similares existen en el art. 10.3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para los delegados sindicales y en el art. 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para los delegados de prevención. También esta obligación existe en algunos países de la Unión Europea, como Alemania, concretamente en el párrafo primero del art. 79 de la BetrVG de 1972, o en el art. L-432-7 del Código de Trabajo francés.

En cuanto al análisis de tema de esta investigación, el principal problema que surge es determinar el contenido de dicho deber de sigilo, ya que se trata de una obligación de secreto atemperada que presentan los representantes de los trabajadores²¹³ y por eso se prefiere hablar de deber de discreción o corrección genérica en el uso de las informaciones facilitadas por el empresario. Sin embargo, no se puede olvidar que hay autores que entienden el sigilo profesional como una institución diferente y más compleja que el deber de secreto²¹⁴. Sin perjuicio de esta teoría, la mayoría de la doctrina ha entendido que es necesaria una interpretación no literal del precepto que regula este asunto, sino sistemática. Concretamente, se exige que los representantes de los trabajadores actúen con prudencia y tacto para divulgar las informaciones que el empresario se ve obligado a facilitar²¹⁵. Deberes de secreto que pueden tener como objetivo no sólo el interés patrimonial del empresario, sino también, en algunas ocasiones, el interés de los trabajadores, como puede deducirse de la obligación que tienen de utilizar correctamente las informaciones contenidas en la copia básica del contrato de trabajo²¹⁶.

Es justamente la observación de este especial comportamiento que vincula este puesto de trabajo con la buena fe contractual. Sabiendo, tal y como se acaba de decir, que, al ser más relajado el deber que el resto de trabajadores, sí que cabe exigir un especial cuidado. Este

²¹² Para un análisis histórico del tema véase BOZA PRO, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 192 ss.

²¹³ MONEREO PEREZ, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, (Comares), 1998, pág. 748.

²¹⁴ BOZA PRO, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 222.

²¹⁵ GARCIA FERNANDEZ, *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1990, pág. 314.

²¹⁶ Sobre la relación existente entre el deber de sigilo y la copia básica véase ALVAREZ DE LA ROSA, RAMOS QUINTANA y ROJAS RIVERO, “Tres apuntes sobre información de contratos, derecho de participación, deber de sigilo y protección a la intimidad”, *Revista de Trabajo*, número 100, 1990, págs. 447 ss.

conflicto ha tratado de ser resuelto por la siguiente sentencia del Tribunal Constitucional, dictada en el año 1999²¹⁷.

Una trabajadora, que prestaba servicios por cuenta de una determinada entidad bancaria, siendo asimismo miembro del comité de empresa, fue recopilando, en esta última condición, diversas informaciones en las visitas que periódicamente realizaba por las oficinas de dicha entidad. Fruto de las mismas, elaboró un escrito que difundió mediante la valija interna de la entidad y personalmente entre los empleados, en el que se contenían, entre otros, los dos siguientes párrafos: “dos de los compañeros utilizan media mañana en recoger divisas en hoteles, trasladando en solitario de tres a cinco millones de pesetas, entre cheques y divisas, cantidades que al menos duplican los lunes y correspondiendo a divisas aproximadamente las dos terceras partes de su importe” y “apenas hemos comenzado una temporada turística que se anuncia fabulosa, y ya se han producido hoy veintinueve millones en cobros y treinta millones en pagos, y como la empresa encargada realiza una única recogida de divisa y entrega de moneda nacional a las nueve de la mañana, han quedado depositadas en la pequeña caja fuerte de la oficina, durante esta tarde y noche, una exageración de millones con los que, en términos aproximados, se podría pagar el salario de un año a 25 trabajadores de Baleares con contratos basura”.

Como consecuencia de este escrito la trabajadora fue sancionada por la empresa en la que presta sus servicios con tres días de suspensión de empleo y sueldo, por la comisión de una falta muy grave consistente en la divulgación de datos confidenciales que pudieran afectar a la seguridad tanto del personal como de las instalaciones de la entidad bancaria.

Respecto a este supuesto el Tribunal Constitucional entendió que serán las circunstancias del caso las que determinarán hasta qué punto la existencia de la relación contractual entre la trabajadora y la empresa en la que presta servicios imponía en el caso un deber de sigilo, como también hasta qué punto ese deber resultó incumplido por la difusión en el seno de la propia empresa de datos relativos a las condiciones de inseguridad en que se desarrollaba el transporte de fondos en una determinada oficina de dicha entidad bancaria.

Está claro, según el Alto Tribunal, que las circunstancias del caso imponían, como deber de buena fe, un cierto nivel de reserva en cuanto al modo en que se llevaba a cabo el transporte de fondos, parece fuera de toda duda. Pero no considera que sea éste el nudo conflictivo del supuesto, si bien conviene matizar que este deber de reserva, exigible en términos de buena fe contractual, no llega a tanto como a imponer un completo secreto sobre los datos relativos al transporte de fondos, pues es claro que, por ejemplo, su difusión y discusión en el restringido ámbito del comité de empresa resultaba completamente lícita.

Por tanto, la cuestión conflictiva se centra más bien en determinar si la difusión del escrito al personal de la propia empresa, mediante valija interna y, en algunos casos, personalmente, transgredió la buena fe exigible en el cumplimiento por la trabajadora de sus funciones de representante unitaria del propio personal. A este respecto, entiende que no ha de ser indiferente el dato de que el problema de la posible inseguridad en la recogida y transporte de fondos había sido objeto de debate en el seno del comité de empresa, como tampoco puede serlo, quizás incluso con mayor rotundidad, el que el mismo problema siguió planteado con notable posterioridad a la difusión informativa que motivó la sanción.

²¹⁷ STC 90/1999, de 26 de mayo. Ponente Excmo. Sr. D. Julio Diego González Campos.

Todo ello sitúa la información que motivó la sanción en un marco temporal dilatado y en el que la actividad sancionada no fue, ni mucho menos, trascendente en ningún sentido: El problema venía siendo objeto de debate, lo siguió siendo con posterioridad y la información facilitada por la recurrente ni pareció excitar la pronta solución del problema, ni tuvo trascendencia alguna desde el punto de vista de la seguridad del personal o de la propia empresa. En este mismo sentido, conviene insistir, en palabras del Tribunal Constitucional, que la buena fe contractualmente exigible no puede ser entendida en términos unilaterales, de manera que tan vinculado a ella debía estar el trabajador, o el representante de personal en este caso, en el cumplimiento de sus funciones, como la de la empresa en el de las suyas; y si exigible en términos de buena fe era una cierta reserva en la difusión de la información sobre seguridad, no menos lo era el que, afirmado por la propia empresa como fundamento de la sanción el riesgo en que supuestamente se había puesto la seguridad de los trabajadores encargados del transporte de fondos, se pusiera pronto y eficaz remedio a las deficiencias denunciadas. No menos trascendente resultó, concluye el Alto Tribunal, el ámbito limitado en que fue difundida la información. Esta, en efecto, no trascendió el ámbito de la propia empresa, ni fue llevada a cabo con otra finalidad, que la loable de proteger a los trabajadores, lo que indudablemente pertenece al ámbito de sus funciones como representante de los mismos.

C) La jurisprudencia también ha entendido que existen supuestos de abuso en la ejecución de sus funciones representativas en toda una serie de actividades vinculadas con la huelga. Esta, cuyo derecho está reconocido en el art. 28.2 de la Constitución de 1978 ha sido definida por el Tribunal Constitucional como *“una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos”*²¹⁸.

En principio, según la extraña regulación que presenta el derecho del huelga en nuestro país, ésta, a los efectos de esta investigación, puede ser de dos tipos, según se incluya dentro de la categoría de huelgas legales, o bien se trate de huelgas, que por diversos motivos, sean denominadas ilícitas o abusivas. Siguiendo esta clasificación, también los actos llevados a cabo por los representantes de los trabajadores ha sido agrupados en dos bloques.

En primer lugar, se trata de actos que, aunque irregulares, se llevan a cabo en el seno de una huelga legal. Concretamente han sido a su vez en dos conjuntos, según se trate de convocatorias irregulares de una huelga o de actuación del representante de los trabajadores como piquete, en su sentido más amplio de la palabra.

En el caso de la convocatoria de huelga se debe recordar que el art. 3 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, establece toda una serie de requisitos para poder proceder a la declaración de una huelga. Los supuestos analizados por la jurisprudencia se fundamentan en la falta de facultades para acordar la declaración de huelga. En el primer caso, a pesar de que la letra a) del art. 3.2 de esta norma requiere que en caso de acuerdo por los representantes de los trabajadores, ésta deberá ser realizada por decisión mayoritaria de los mismos, en algún supuesto dicha declaración fue llevada a cabo sin la concurrencia de la voluntad de los demás componentes del comité de empresa que en cuanto

²¹⁸ STC 11/1981, de 8 de abril. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Díez-Picazo y Ponce de León.

importante órgano de representativo y colegiado del conjunto de trabajadores es quien ha de decidir los actos a realizar²¹⁹. En el segundo caso, aunque también se permita, en la letra b), la declaración directa por los propios trabajadores del centro de trabajo, se requiere que el 25 por 100 acuerde someter a votación dicho acuerdo y sea decidido por la mayoría simple de los presentes. En este caso aparecen supuestos en los que el representante de los trabajadores comunicó la declaración de huelga a la autoridad laboral en base a una asamblea de trabajadores que no se había celebrado, redactando una inexacta acta en la que se recoge el resultado de esa inexistente asamblea²²⁰ o si, hubo una asamblea, pero en ella no se acordó la declaración de la huelga sometida a votación²²¹.

En cuanto a los denominados piquetes informativos, es evidente que el art. 6.6 de esta norma de 1977 permite que los trabajadores en huelga puedan efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna, y que suelen ser estos trabajadores quienes llevan a cabo estas actividades. Es evidente, según ha reiterado el Tribunal Constitucional, que si bien es normal que en su función realicen actos para requerir a sus compañeros de trabajo para que se adhieran a la huelga, esta publicidad ha de ser pacífica, sin que en modo alguno puedan incurrir en coacciones, intimidaciones, amenazas ni actos de violencia de ninguna clase, ya que se debe respetar la libertad de los trabajadores que deciden no secundar dicho paro²²².

Concretamente han sido cuatro las conductas en las que se ha agrupado los supuestos enjuiciados por la jurisprudencia. En el primero, el trabajador es despedido porque, en el ejercicio de esta acción, crítica a unos trabajadores que seguían prestando servicios para la empresa el hecho de que continuaran trabajando y que al responderle aquéllos, se profieren insultos graves y llegan a las manos golpeándose mutuamente²²³. Lo mismo sucede cuando las personas con las que se enfrenta son trabajadores autónomos que estaban realizando servicios en la empresa en la que se está en huelga²²⁴. En el segundo, el trabajador impide, en el perímetro de la empresa, la entrada de los trabajadores al trabajo²²⁵. Véase el siguiente ejemplo en el que el tribunal relata que se encontraba el trabajador junto con otros compañeros, ninguno en turno de entrada al trabajo, en el acceso principal de la factoría bajo el rótulo iluminado, observando y vigilando los trabajadores que pudieran entrar a hacer horas extraordinarias. En un momento dado, entró en el recinto de la fábrica un taxi transportando un pasajero, cruzando ante los observadores que se encontraban en el acceso principal, sin

²¹⁹ Sobre este tema véase la STS 21 de noviembre de 1984 (Ar. 5876). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo. Igualmente, STCT 1 de abril de 1982 (Ar. 2153). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla.

²²⁰ STS 16 de septiembre de 1982 (Ar. 5026). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Climent González.

²²¹ STS 29 de enero de 1981 (Ar. 285). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán y STS 16 de septiembre de 1982 (Ar. 5028). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

²²² Entre las múltiples sentencias del Tribunal Constitucional que tratan este tema véase la STC 2/1982, de 29 de enero. Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gómez-Ferrer Morant, STC 120/1983, de 15 de diciembre. Ponente Excmo. Sr. D. Angel Escudero del Corral, STC 193/1993, de 14 de junio. Ponente Excmo. Sr. D. Eugenio Díaz Eimil, STC 332/1994, de 19 de diciembre. Ponente Excmo. Sr. D. José Gabaldón López, STC 137/1997, de 21 de julio. Ponente Excmo. Sr. D. Carles Viver Pi-Sunyer y STC 37/1998, de 17 de febrero. Ponente Excmo. Sr. D. Carles Viver Pi-Sunyer.

²²³ Sobre este tema véase, entre otras, la STS 14 de diciembre de 1982 (Ar. 4998). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 21 de diciembre de 1982 (Ar. 7885). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 24 de marzo de 1987 (Ar. 1663). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén, STS 24 de noviembre de 1987 (Ar. 8053). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López y STS 6 de febrero de 1990 (Ar. 830). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

²²⁴ STS 15 de septiembre de 1982 (Ar. 5014). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Climent González.

²²⁵ STS 19 de enero de 1983 (Ar. 98). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

obstáculo alguno, y cuando breves instantes después regresaba, fue obligado a detenerse por el piquete de entrada que violentamente le zarandearon y sacudieron, encontrándose dentro solamente el chofer y cuya actuación violenta se interrumpió por la intervención de una patrulla de la Guardia Civil que detuvo a los agresores. Esta conducta se declara transgresora de la buena fe contractual por cuanto dicha actividad, sobre todo si se trata de un día feriado y a altas horas de la madrugada no puede reputarse como meramente informativa, sino de carácter coactivo, ya que iba dirigida a disuadir a sus compañeros de trabajo para que realizasen horas extraordinarias²²⁶. En el tercero se da un supuesto algo extraño porque los piquetes incitan a los clientes del centro comercial en el que trabajaba a que hicieran sus compras en establecimientos de la competencia²²⁷. En el cuarto, cuando se producen daños a bienes del empresario ejercitando dichas funciones, por ejemplo, cuando un trabajador, representante de los trabajadores, miembro del comité de empresa y componente de la mesa negociadora del convenio colectivo, siendo también miembro del comité de huelga, lanzó un proyectil contra un autobús en la carretera como consecuencia de lo cual se rompió una luna del vehículo y sufrió lesiones un pasajero, por lo que hubieron de efectuarse diligencias en la comisaria del distrito correspondiente²²⁸.

En segundo lugar, se trata de actos que han sido llevados a cabo de los que se ha denomina, no en un sentido estrictamente jurídico, huelga ilegal o abusiva. Son tres las conductas analizadas. La primera, cuando el trabajador realiza ocupación de los centros de trabajo²²⁹. Segunda, cuando se llevan a cabo altercados públicos²³⁰. Tercera, cuando se ejecutan mediante presiones que pueden ser consideradas totalmente ilegales, por ejemplo, si los trabajadores, miembros del comité de empresa, durante una huelga, para presionar la empresa a que negociara una variación en el régimen de descansos, aparcaron una serie de camiones cargados de combustible en la vía pública delante de la empresa en la que prestan servicios²³¹.

D) La jurisprudencia también ha entendido que existen supuestos de abuso en la ejecución de sus funciones representativas en toda una serie de actividades cuyo objetivo es inducir a los compañeros de trabajo a que incumplan con sus obligaciones laborales. Este grupo está constituido por tres conductas concretas, según se trate de crear situaciones que se conviertan en un paro por parte de los trabajadores, la provocación de una disminución del rendimiento de sus compañeros o, sencillamente, aconsejar la desobediencia en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En el primer caso, estos actos que tratan de conseguir la paralización absoluta de las actividades laborales de los compañeros de trabajo se pueden llevar a cabo de manera directa o de manera indirecta. Directamente, si se influye en los demás operarios en forma coactiva para que adopten actitudes negativas para la empresa²³², por ejemplo, cuando los trabajadores no se limitan a participar en el paro, sino que inducen a sus compañeros al mismo²³³. Indirectamente,

²²⁶ STCT 23 de enero de 1981 (Ar. 363). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua y STCT 28 de enero de 1981 (Ar. 489). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernandez Lopez.

²²⁷ STCT 2 de febrero de 1982 (Ar. 554). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso.

²²⁸ STSJ Madrid de 31 de mayo de 1993 (Ar. 2643). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan.

²²⁹ STS 2 de marzo de 1983 (Ar. 1099). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil y STS 20 de marzo de 1991 (Ar. 1884). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

²³⁰ STS 11 de junio de 1969 (Ar. 3147). Ponente Excmo. Sr. D. José María Pérez Sánchez.

²³¹ STS 26 de diciembre de 1984 (Ar. 6495). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

²³² STC 27/1993, de 25 de enero. Ponente Excmo. Sr. D. Julio Diego González Campos.

²³³ STS 3 de julio de 1958 (Ar. 2695). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Soler Dueñas y STS 19 de abril de 1974 (Ar. 1740). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra.

bien porque al no transmitir la parte de las propuestas de la empresa que podían ser más satisfactorias para los obreros, indujo a que éstos adoptaran la decisión de continuar en un paro que era totalmente ilegal²³⁴, o cuando los trabajadores, integrantes del comité de empresa, abusaron de sus facultades al mantener a ultranza la paralización del trabajo cuando habían desaparecido la causas que la motivaron, por sostener determinadas exigencias que ya no justificaban en absoluto la reclamación²³⁵. En el segundo caso, con el objetivo de lograr la concesión por parte de la empresa de las reivindicaciones solicitadas, se aconseja al resto de trabajadores que disminuyan en general su rendimiento normal en cuanto a la ejecución de los servicios laborales²³⁶ o, simplemente, que no hicieran horas extraordinarias²³⁷. En el tercer caso, se trata de conseguir que los trabajadores incumplan parte de sus obligaciones, por ejemplo, si aconsejó al resto de la plantilla que no procediera a la firma de los partes entregados por el empresario para poder controlar el trabajo realizado²³⁸.

E) También han sido considerados como transgresiones de la buena fe contractual determinados actos llevados a cabo por estos trabajadores en el transcurso de las asambleas²³⁹.

F) Cabe citar algunas actividades que se realizan de manera abusiva por parte del representante de los trabajadores en el marco de la negociación de un convenio colectivo. En esta materia son citadas dos conductas muy concretas. En el primer caso, el representante de los trabajadores informa a los trabajadores de manera interesada para que no se concluya la situación conflictiva²⁴⁰. En el segundo caso, el trabajador, formando parte de una comisión de negociación con la empresa, es sorprendido fotocopiando una copia de un extracto bancario correspondiente a una cuenta de inversiones de la empresa, de manera que así se podía conocer las cuentas de la sociedad y el presupuesto anual, tal como pretendía la asamblea de trabajadores²⁴¹.

G) También cabe conductas que tengan como única finalidad la paralización de la actividad de la empresa, aunque se fundamenten en motivos aparentemente legales, como por ejemplo, lo fue en su momento el hecho que los contratistas que estaban realizando las obras no tenían asegurados en debida forma a los operarios que estaban llevando a cabo los trabajos²⁴², o

²³⁴ STS 8 de octubre de 1976 (Ar. 4319). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Torres-Dulce y Ruiz.

²³⁵ STS 30 de enero de 1989 (Ar. 316). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez.

²³⁶ STS 18 de mayo de 1981 (Ar. 2325). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. De la misma manera, STCT 25 de septiembre de 1973 (Ar. 3465). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Cancio Morenza.

²³⁷ STS 20 de junio de 1964 (Ar. 3384). Ponente Excmo. Sr. D. Adolfo de Miguel Garcilópez.

²³⁸ STS 15 de octubre de 1982 (Ar. 6173). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

²³⁹ Como ejemplo, véase un caso en el que el trabajador, representante de los trabajadores, además de participar en los paros habidos, tomó parte activa y destacada, aludiendo en las asambleas celebradas a acciones más graves si no se atendían sus peticiones, logrando el encierro del personal en los pisos de montaje tras la orden de abandono de la fábrica dada por la dirección en cuya reunión presentó a los trabajadores a dos personas que no prestaban sus servicios en dicha empresa, que había entrado sin autorización, quienes dirigieron la palabra a los reunidos, en STS 30 de mayo de 1977 (Ar. 3111). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

²⁴⁰ Así puede verse en un caso en el que el trabajador, representante de los trabajadores, en el curso de las deliberaciones para un convenio colectivo, al terminarse una sesión, cuando estaban previstas nuevas sesiones para llegar a un entendimiento en las que las partes habían de volver a considerar sus posiciones, que no eran definitivas, y, por tanto, no se habían roto las negociaciones, ni esta ruptura era previsible, al llegar al patio de operaciones de la oficina principal, donde se hallaban concentrados gran número de empleados en espera de noticias, informó a los mismos que la propuesta de la empresa era única y firme, lo que dio lugar a que gran número de los informados decidiera, en dicho momento, efectuar un paro en el trabajo en apoyo de sus pretensiones en el convenio. Sobre este tema véase la STS 5 de octubre de 1973 (Ar. 3727). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga. Igualmente, STCT 5 de mayo de 1981 (Ar. 3020). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sanchez-Morales de Castilla.

²⁴¹ STSJ Asturias 25 de junio de 1999 (Ar. 1988). Ponente Ilmo. Sr. D. José Alejandro Criado Fernández.

²⁴² STS 4 de enero de 1956 (Ar. 423). Ponente Excmo. Sr. D. Ildelfonso Bellón Gómez.

puede serlo en la actualidad en el supuesto de que los representantes acuerden la paralización de la actividad de los trabajadores si están afectados por un riesgo grave e inminente, de acuerdo con la regulación contenida en el art. 21.3 LPRL.

H) Hay que referirse a aquellas conductas que son englobadas dentro de la categoría de críticas a la empresa, aunque en algunos casos también pueden llegar hasta ser verdaderas amenazas²⁴³. En este tema hay que tener en cuenta que, en palabras de GARCIA FERNANDEZ, la libertad de expresión de estos representantes debe acomodarse a las exigencias de la buena fe, que significa pretender la defensa lícita de los intereses lícitos, porque de no ser así, y dado que aparecen como conocedores autorizados de la realidad empresarial, pueden incurrir en serios abusos²⁴⁴.

Ahora bien, también es cierto que por la propia naturaleza de su función se producirán continuos enfrentamientos y disputas con la empresa. Esto no debería suponer que se tuviera que llegar a las faltas de respeto, pero es muy difícil ya que la frontera entre el derecho a la reclamación y las posibles ofensas no está nada delimitada, según GARCIA NINET²⁴⁵. Por esta razón, según GOÑI SEIN, al menos en materia de ofensas, se ha de adoptar una posición más indulgente con los representantes de los trabajadores, de manera que se debe reconocer una mayor tolerancia en razón del papel asignado a los representantes, permitiendo ciertos comportamientos que rayando el incumplimiento contractual en condiciones normales constituiría motivo de despido²⁴⁶.

Los supuestos analizados han sido muy variados y van desde críticas vertidas de manera escrita o verbal²⁴⁷, en la propia empresa o durante reuniones entre el empresario y los representantes de los trabajadores²⁴⁸, a casos en los que el trabajador hizo uso de un medio de difusión tan importante como la radio para hacer manifestaciones que desprestigiaron la empresa, al tratarse de una bar restaurante céntrico y muy conocido, por lo que, en este caso, el Tribunal Supremo entendió que no era admisible que aquellas manifestaciones hechas en el programa radiofónico lo fueran en el ejercicio de su representación legal, ya que aunque actuara como secretario del comité de empresa, excedían del marco de sus funciones²⁴⁹ o si se convoca una rueda de prensa para dar a la publicidad unos hechos totalmente falsos, teniendo clara consciencia de que eran un infundio y que iban a ocasionar un grave desprestigio para la empresa²⁵⁰.

1.5.- DEPORTISTAS PROFESIONALES

Además de la conexión que se puede denominar ordinaria entre el puesto de trabajo y la especial exigencia de la presencia de la buena fe contractual, también existen algunos supuestos concretos, que sin ser puestos de trabajo sí que pueden ser considerados como si

²⁴³ Como ejemplo de amenazas proferidas por representante de los trabajadores véase la STS 18 de mayo de 1981 (Ar. 2325). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

²⁴⁴ GARCIA FERNANDEZ, *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1990, pág. 313.

²⁴⁵ GARCIA NINET, "Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (Acarl), 1992, págs. 161 ss.

²⁴⁶ GOÑI SEIN, "Las ofensas al honor y la repercusión disciplinaria de las proferidas fuera de la empresa", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1987, pág. 472.

²⁴⁷ STS 16 de junio de 1973 (Ar. 3172). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga y STS 8 de noviembre de 1984 (Ar. 5825). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

²⁴⁸ STS 19 de abril de 1982 (Ar. 2450). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

²⁴⁹ STS 3 de diciembre de 1983 (Ar. 6166). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

²⁵⁰ STS 27 de mayo de 1987 (Ar. 3895). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

fueran ocupaciones. En este orden de cosas hay que referirse a los deportistas profesionales, regulados en el RD 1006/1985, de 26 de junio, y que son definidos, en su art. 1.2 como aquellos “*quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución*”.

A priori esta regulación no tiene por qué presentar ninguna especificidad respecto a la presencia de la buena fe contractual, como por ejemplo se puede observar cuando esta norma reguladora se refiere a la diligencia²⁵¹. Respecto a esta obligación, sí que se le exige, según el art. 7.1, una “*diligencia específica que corresponda a sus condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva*”. Ahora bien, el legislador sí que comprobó que este especial puesto de trabajo presenta un elemento que ha de ser tenido en cuenta. Se trata, como ratificó el Tribunal Constitucional de que la repercusión pública que alcanzan las figuras de los deportistas profesionales pueden hacer que las vicisitudes de la contratación de uno de estos deportistas, y por supuesto, si son futbolistas aún más, sean de por sí, una materia noticiosa, de interés para los numerosos aficionados al deporte²⁵².

Por esta razón, el art. 7.2 del Real Decreto regula, como ya se ha visto anteriormente, que estos deportistas “*tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión*”, pero siempre que respeten los tres límites que se marcan en este precepto, que son, en primer lugar, la ley, en segundo lugar, “*las exigencias de su situación contractual*”, y en tercer lugar, las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, pero siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas²⁵³.

En este orden de cosas, se puede afirmar que el público en general, puede llegar a otorgar a las posibles declaraciones que realicen estos deportistas una trascendencia pública, en que los derechos y obligaciones de la relación de trabajo puedan llegar a quedar, en cierto sentido, relegadas a un segundo plano en el significado de la información. Esto ha de quedar muy claro ya que el sujeto perjudicado por las conductas que puede llegar a realizar el público en general, o más concretamente, los socios de la entidad deportiva en la que se prestan los servicios, derivados de las declaraciones de los deportistas, son las propias empresas. Este es el motivo por el que el análisis de los tribunales ha de dirigirse a comprobar si las hipotéticas declaraciones de estos deportistas revelan una crítica y por tanto, pueden llegar a considerarse ofensivas para el club deportivo en el que trabajan, o sencillamente pueden ser calificadas de neutras, aunque, como en un caso muy concreto, puedan llegar a contener algún término malsonante y pongan de manifiesto el descontento con el desenvolvimiento de su relación contractual²⁵⁴.

1.6.- REPRESENTANTES DE COMERCIO

De la misma manera también puede hallarse esta especial referencia a la presencia de la buena fe en el desarrollo del puesto de trabajo concreto en los denominados representantes

²⁵¹ Respecto a este tema véase CARDENAL CARRO, *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, (Universidad de Murcia), 1996, pág. 225.

²⁵² Sobre este tema véase la STC 105/1983, de 23 de noviembre. Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Pera Verdaguer y STC 6/1988, de 21 de enero. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Díez-Picazo y Ponce de León.

²⁵³ Sobre este tema véase ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996, págs. 161 ss.

²⁵⁴ STC 6/1995, de 10 de enero. Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.

de comercio. Estos han sido definidos en el art. 1.1 del RD 1438/1985, de 1 de agosto, regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, como aquellas personas que “*actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones*”.

En esta materia, la exigencia de una específica presencia de la buena fe en el desarrollo del puesto de trabajo tiene antecedentes históricos, por cuanto ya HINOJOSA observó que esta obligación, aunque por supuesto referido a la fidelidad, ha de entenderse “*muy especialmente en las profesiones mercantiles*”²⁵⁵. Tal y como se ha afirmado en la introducción histórica, estas declaraciones tenían sentido en un momento en el que el representante de comercio podía tener una conexión muy directa con el antiguo dependiente mercantil, al cual sí que se le exigía un comportamiento de especial buena fe, ya que el comerciante le confiaba todos sus bienes. Sin embargo, en la actualidad es difícil que pueda pervivir este fundamento. Es verdad, como ahora se verá, que el servicio que presta el representante de comercio presenta unas notas a tener en cuenta, pero esta no significa que haya de atender a un comportamiento especial, aunque sí específico para los casos concretos, según los términos en que se lleva a cabo dicha ejecución.

En todo caso, la jurisprudencia ha fundamentado esta presencia de la buena fe contractual en una doble circunstancia, según se trate de la especial relación que tienen estos trabajadores con los clientes de la empresa o si se trata de la especial independencia en cuanto a la prestación de los servicios.

En el primer caso, es evidente que el representante de comercio mantiene una especial relación con la clientela. Si se observa el art. 5 de esta norma reglamentaria que regula esta relación laboral de carácter especial puede advertirse que el legislador configura esta clientela más como un derecho del trabajador, que como un deber. Por esta razón, se establecen toda una serie de obligaciones por parte del empresario, como es el reconocimiento de la clientela propia del representante o la imposibilidad de variar la zona, demarcación territorial o relación de clientes asignados en el contrato. Sin embargo, la realidad puede llegar a ser diferente, porque como afirma ALONSO OLEA, el empresario “*confía*”²⁵⁶ al representante esta clientela. Esta conexión existente entre ambos sujetos puede llegar a producir, si así se pretendiera, importantes problemas, como se puede observar, como ya se ha analizado, en la regulación que por la propia lleva a cabo sobre una posible prohibición de competencia por parte de éste una vez haya finalizado el contrato de trabajo.

En el segundo caso, y muy relacionado con esta especial influencia hacia los clientes de la empresa para la que presta sus servicios hay que referirse a la independencia que tiene este representante a la hora de la ejecución de su prestación laboral. En este tema la regulación del Real Decreto de 1985 es relativamente parca, y así, entre las obligaciones del art. 9 se establecen como deberes, en primer lugar en la letra a), el “*desarrollar la actividad*

²⁵⁵ DE HINOJOSA FERRER, *El contrato de trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1932, pág. 159. En la actualidad LOPERA CASTILLEJO, ha entendido que la confianza es la base de la relación laboral de carácter especial de representantes de comercio, “El despido disciplinario de los representantes de comercio”, *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1997, págs. 1051 ss.

²⁵⁶ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1999, pág. 163.

necesaria para promocionar la realización de operaciones mercantiles a favor del empresario, defendiendo los legítimos intereses de éste y siguiendo sus instrucciones”, y, en segundo lugar en la letra b), la necesidad de “desarrollar su actividad de promoción de manera correcta”. Está claro que no existe un deber específico, pero, es evidente que, como ya se ha dicho anteriormente, se ha de reclamar la presencia de la ecuación, a menor control por parte del empresario, mayor cumplimiento por parte del trabajador, que, fácilmente se puede convertir en exigencia de una específica buena fe²⁵⁷.

Así lo ha entendido la jurisprudencia cuando ha reclamado esta especial presencia en los siguientes cinco supuestos, según se trate de no comunicar datos personales al empresario, lleva a cabo actuaciones que tengan como único objetivo el beneficio del trabajador, la comisión de irregularidades en los partes de trabajo, la apropiación dineraria, así como la realización de actos prohibidos competencia desleal.

En primer lugar, cabe incluir supuestos en los que el representante no comunica determinados datos personales al empresario para el que presta sus servicios por lo que, dada la especial independencia en cuanto al cumplimiento de la prestación laboral, le ocasiona perjuicios. Así puede observarse en un supuesto en el que el trabajador, que realiza sus funciones de representante de comercio en Madrid, por cuenta de una empresa radicada en Barcelona, por lo que actuaba con la autonomía propia de su profesión, según el tribunal, cambió de domicilio y no lo comunicó a la empresa para la que prestaba servicios, impidiéndole con ello toda comunicación con él, y originando incluso la devolución de una carta certificada en que se le notificaba el despido precisamente fundado, entre otras causas, por su falta de noticias, sin que respondiera a las sucesivas comunicaciones escritas, ni atendiera a las llamadas telefónicas. Estas conductas, según el Tribunal Central de Trabajo, suponen una conducta claramente transgresora de la buena fe contractual por parte del citado representante, ya que deja a la empresa en la consiguiente imposibilidad de control, comunicación y contacto, con abierto incumplimiento de los demás elementales deberes de colaboración en la buena marcha del negocio dentro del área territorial confiada al representante de comercio²⁵⁸.

En segundo lugar, se producen actos que sólo suponen un beneficio para el representante de comercio, aunque no cause especial daño al empresario, pero se realice incumplimiento las instrucciones impartidas para el desarrollo de la prestación laboral. Un ejemplo de esta conducta puede observarse en un supuesto en el que el trabajador, representante comercial, pretendió colocar en su puesto a sus hijos, lo que le fue denegado y no obstante llevó a efecto, haciendo girar las operaciones mediadoras bajo una determinada razón social, tratando así de encubrir la sustitución que no le había sido concedida²⁵⁹.

En tercer lugar, cuando el trabajador, siendo un representante de comercio, cuya actividad no está vigilada y dirigida de modo inmediato por la empresa, incumple sus obligaciones de mantener informado al empresario sobre su actividad dirigida a la promoción de operaciones y refleja en sus partes de trabajo como si hubiera realizado un correcto empleo de su tiempo de trabajo, mientras que es sorprendido estando en un cine durante las horas de su jornada laboral, de tal modo que, no sólo incumplió con sus obligaciones de trabajo, sino

²⁵⁷ Sobre la dependencia de los representantes de comercio véase CAMARA BOTIA, “Los representantes de comercio”, Revista Española de Derecho del Trabajo, número 100, 2000, págs. 96 ss.

²⁵⁸ Sobre este tema véase la STCT 23 de mayo de 1975 (Ar. 2621). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis y STCT 11 de octubre de 1977 (Ar. 4756). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

²⁵⁹ STCT 13 de octubre de 1973 (Ar. 3805). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Cancio Morenza.

que también trató de esconder dicha circunstancia por medio de la falsificación de los partes trabajo²⁶⁰.

En cuarto lugar, también pueden incluirse todas aquellas conductas relacionadas con la función de cobro que realiza este representante. Hay que recordar, que de acuerdo con el art. 9.d) de la norma reglamentaria, es una de las obligaciones de este trabajador gestionar el cobro de las operaciones mercantiles en que directa o indirectamente hubiesen intervenido, si así se determina en el contrato, así como abonar al empresario, inmediatamente, las cantidades cobradas a los clientes, cuando le está encomendada la gestión de cobro. Por esta razón, cuando el representante de comercio ha incumplido con estas obligaciones normalmente ha sido despedido por transgresión de la buena fe contractual²⁶¹.

En quinto y último lugar, hay que hacer referencia a la prohibición de competencia de la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles.

La regulación de la competencia en esta relación laboral de carácter especial no es enteramente coincidente con la del contrato de trabajo común, resultante del Estatuto de los Trabajadores. Esta diferencia proviene, esencialmente, de la regulación establecida en el art. 3 del Decreto de 20 de septiembre de 1962, sobre contrato de trabajo de los representantes de comercio, que determinaba que *"El empresario podrá exigir de los trabajadores a que se refiere el presente Decreto que se abstengan de realizar por cuenta propia actos iguales o análogos a los que sean objeto de la relación laboral a establecer o establecida entre las partes. Asimismo, podrá el empresario exigir al trabajador la indicación de si ejecuta los propios actos para otros empresarios y cuáles son éstos"*. En la actualidad, el art. 9 del Real Decreto que regula este asunto contiene un doble deber. En primer lugar, en la letra b), a evitar *"cualquier actuación que pueda suponer competencia desleal con otras empresas o que pueda perjudicar al prestigio o a los intereses del empresario, circunstancias éstas cuya prueba corresponde al empresario"*. En segundo lugar, en la letra f), a *"no prestar servicios a empresas competidoras"*.

Como es evidente, mientras que en el régimen aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena lo que se prohíbe legalmente a cualquier trabajador, por el solo hecho de serlo, es hacer la competencia desleal al empresario con quien tiene concertado un contrato de trabajo, la norma que regula esta relación laboral de carácter especial señala como obligación de este tipo de trabajadores no prestar servicios a empresas competidoras, prescindiendo de que esa competencia sea leal o desleal²⁶².

²⁶⁰ Sobre este tema véase la STS 14 de junio de 1972 (Ar. 3126). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Victoriano Barquero y Barquero. Igualmente, STCT 28 de marzo de 1979 (Ar. 2001). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

²⁶¹ Sobre este tema véase la STS 23 de septiembre de 1986 (Ar. 5145). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso y STS 26 de julio de 1988 (Ar. 6241). Ponente Excmo. Sr. D. José María Alvarez de Miranda y Torres.

²⁶² En este materia la jurisprudencia se ha pronunciado, entre otras, en la STS 25 de junio de 1968 (Ar. 3883). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Victoriano Barquero Barquero, STS 24 de octubre de 1968 (Ar. 4371). Ponente Excmo. Sr. D. José María Pérez Sánchez y STS 6 de mayo de 1974 (Ar. 2119). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila. Igualmente, STCT 17 de marzo de 1973 (Ar. 1299). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón-Pacheco García y STCT 26 de febrero de 1975 (Ar. 1049). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis. En el mismo sentido, STSJ Galicia 4 de diciembre de 1991 (Ar. 6627). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro y STSJ Comunidad Valenciana 24 de enero de 1996 (Ar. 132). Ponente Ilmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero.

El distinto tratamiento legal no es, por supuesto, una casualidad, ni es una mera cuestión semántica²⁶³. Por el contrario, obliga a distinguir la simple competencia de la denominada competencia desleal, como forma cualificada de la primera, en orden a determinar la diferente amplitud de las obligaciones legales de unos y otros trabajadores²⁶⁴.

Así, prohibir la competencia desleal no supone prohibir cualquier actividad competitiva, sino que se limita únicamente una forma determinada de competencia, aquélla que sea contraria a los usos honestos en materia comercial o industrial, según la definición que ofrece el Convenio de París para la protección de la propiedad industrial. En cambio, prohibir toda competencia significa la obligación de abstenerse de cualquier actividad competitiva, aunque sea conforme a los usos honestos en materia comercial o industrial²⁶⁵. Esta última es la que en la terminología francesa se ha llegado a conocer con el nombre de competencia *tout court*.

Pues bien, según ello, mientras que al trabajador sometido al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, con un contrato de trabajo de régimen común, se le prohíbe únicamente la competencia desleal, es decir, aquélla que es contraria a los usos honestos en materia comercial e industrial, al mediador en operaciones mercantiles, sujeto al Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, se le prohíbe cualquier actividad competitiva, sea leal o desleal. Es una prohibición casi absoluta, en todo caso más amplia por tanto que la del contrato común, aunque sin llegar, como se verá posteriormente, a la rigurosa prohibición establecida para la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección²⁶⁶.

2.- LA CONFIANZA COMO FUNDAMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

2.1.- ELEMENTO ESENCIAL

Si se pretende definir qué es confianza o, más sencillo, cuál es el significado del verbo confiar se debe acudir a una definición puramente semántica. Si se consulta el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española puede observarse que ofrece dos principales significados, útiles ambos para el conjunto de este estudio, pero, para este apartado en concreto, sólo servirá uno de ellos. El significado más general, y por tanto aplicable a la mayoría de partes de esta investigación se refiere a "*esperar con firmeza y seguridad*", mientras que el segundo significado es "*depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa*".

La lectura del diccionario tiene una doble explicación. En primer lugar, comprobar que no existe un concepto estrictamente jurídico de confianza. De hecho, mientras que en el primer significado cabe claramente y sin discusión en el concepto ya visto del principio de la confianza

²⁶³ Respecto a este tema véase KASEL y DERSCH, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, (Roque Depalma Editor), 1961, pág. 240 y CASTIÑEIRA FERNANDEZ, *Prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid, (Ministerio de Trabajo), 1977, págs. 164 ss.

²⁶⁴ Sobre este tema véase PEDRAJAS MORENO, "La prohibición de concurrencia postcontractual. Estudio crítico del artículo 74 de la Ley de Contrato de Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 56, 1976, pág. 208.

²⁶⁵ Sobre este tema véase LOPEZ AINORTE, *La competencia del trabajador con su empresa*, Pamplona, (Aranzadi), 1997, págs. 66-68.

²⁶⁶ Sobre este tema véase, entre otras, la STS 7 de julio de 1982 (Ar. 4561). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Ruiz Vadillo, STS 15 de octubre de 1983 (Ar. 5098). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 11 de marzo de 1985 (Ar. 1309). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STS 12 de junio de 1985 (Ar. 3390). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández y STS 14 de enero de 1986 (Ar. 220). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

legítima, el segundo sería más válido, por ejemplo, para el contrato de mandato. En segundo lugar, y éste es el interrogante mayor de este capítulo: ¿Cabe afirmar que el contrato de trabajo se fundamenta en la confianza? La jurisprudencia, por lo que ahora se verá, parece que así lo ha admitido, por tanto habrá que ver cuáles son sus argumentos y si éstos parecen suficientes para el desarrollo de esta teoría, o hay que reclamar un replanteamiento de la misma.

La jurisprudencia, en todos los niveles del orden social, ha entendido, sin lugar a dudar, y ya desde hace años, que la confianza puede ser entendida como la “*nota característica del contrato de trabajo*”, que se traduce, sobre todo, en una exigencia del cumplimiento del servicio encomendado al trabajador por parte del empresario al que presta sus servicios, “*con celo y pulcritud en aras del buen orden laboral y de los intereses patronales*”²⁶⁷. En base a esta afirmación, no cuesta nada entender que la conclusión de la misma sea que no puede ser nunca posible una convivencia pacífica y próspera de personas en una comunidad, como se entiende claramente que es una empresa, cuando la confianza es defraudada por una de las partes, concretamente el trabajador, sin una causa o justificación objetiva y razonable²⁶⁸.

En línea con esta posición principal que ocupa la confianza en el contrato de trabajo ordinario, el regulado según los parámetros del art. 1.1 TRET, las múltiples sentencias que se han dedicado a este tema han ido aportando toda una serie de expresiones, que suelen tener como objetivo la exaltación de esta figura jurídica. Son diversas y variadas pero ha parecido oportuno reflejarlas en este punto del estudio para comprobar que su significado es, más o menos, el mismo, y que además, muchas son utilizadas de manera mecánica y sin que tengan un verdadero fundamento. Así, la jurisprudencia se ha referido a este tema afirmando que la confianza es “*básica en el contrato de trabajo*”²⁶⁹, o “*imprescindible en toda relación laboral*”²⁷⁰, o, si se

²⁶⁷ Utilizan esta expresión, entre otras muchas, la STS 24 de mayo de 1967 (Ar. 2099). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Alvarez Alvarez y STS 27 de noviembre de 1984 (Ar. 5905). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo.

²⁶⁸ Entre las sentencias que asumen esta posición véase la STSJ Cataluña de 13 de marzo de 1992 (Ar. 1712). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido, STSJ Baleares de 16 de octubre de 1995 (Ar. 3629). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Muñoz Jiménez, STSJ Cataluña de 27 de junio de 1996 (Ar. 3388). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Andalucía/Málaga 2 de junio de 1998 (Ar. 3543). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Navarra 5 de marzo de 1999 (Ar. 1355). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo y STSJ La Rioja 6 de abril de 1999 (Ar. 834). Ponente Ilma. Sra. D^a. M^a. del Carmen Ortiz Lallana.

²⁶⁹ utilizan esta expresión, entre otras muchas, la STS 20 de enero de 1945 (Ar. 68), STS 19 de febrero de 1946 (Ar. 227), STS de 19 de febrero de 1960 (Ar. 1043). Ponente Excmo. Sr. D. Manuel Tutor y Guelbenzu, STS 9 de marzo de 1964 (Ar. 965). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros, STS 8 de mayo de 1964 (Ar. 2830). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes, STS 23 de noviembre de 1964 (Ar. 4766). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez-Pidal y de Montes, STS 16 de junio de 1965 (Ar. 2831). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes, STS 21 de mayo de 1971 (Ar. 2597). Ponente Excmo. Sr. D. Tomás Pereda Iturriaga, STS 17 de octubre de 1973 (Ar. 3829). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Gimeno Gamarra, STS 12 de diciembre de 1975 (Ar. 4715). Ponente Excmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando, STS 30 de octubre de 1984 (Ar. 5349). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez, STS 9 de mayo de 1988 (Ar. 3578). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 17 de julio de 1989 (Ar. 5484). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete y STS 9 de julio de 1990 (Ar. 6081). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. Igualmente, STCT 26 de abril de 1973 (Ar. 1826). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STCT 30 de abril de 1973 (Ar. 1873). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García. En el mismo sentido, véase la STSJ Cataluña 18 de junio de 1998 (Ar. 3160). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Alvarez Martínez y STSJ Cataluña 11 de marzo de 1999 (Ar. 1726). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos.

²⁷⁰ Utilizan esta expresión, entre otras, la STCT 22 de diciembre de 1973 (Ar. 5397). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón, STCT 26 de marzo de 1974 (Ar. 1517). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando, STCT 18 de noviembre de 1975 (Ar. 5111). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5144). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT

prefiere, “*esencial para la existencia del contrato de trabajo*”²⁷¹”.

En otros casos se ha optado por entender que se trata de una idea jurídica “*absolutamente elemental para la existencia y mantenimiento del contrato de trabajo*”²⁷², o que se está ante una figura que es “*ineludible en un colectivo laboral*”²⁷³. También se ha dicho de ella que es “*consustancial a la relación de trabajo*”²⁷⁴, “*fundamental en el contrato de trabajo*”²⁷⁵ o sencillamente “*necesaria*”²⁷⁶. Incluso en alguna sentencia se ha utilizado alguna expresión más grandilocuente, como puede ser “*la confianza es uno de los principios rectores del contrato de trabajo*”²⁷⁷. Este uso probablemente demuestre con la mayor claridad posible que quizás hubiera sido mejor cambiar el término de confianza por el de buena fe, ya que en muchas sentencias para que el uso indiscriminado se debe, sobre todo, a entender las palabras confianza y buena fe como conceptos sinónimos.

Sin embargo, este encumbramiento no sólo lo ha llevado a cabo la jurisprudencia, sino que también la doctrina ha participado en el mismo. Así, por sólo citar dos autores, aunque de procedencias suficientemente distintas, por un lado, ALONSO GARCIA entendió que “*la confianza que ha de ser la norma reguladora de la recíproca conducta de los sujetos de la relación*”²⁷⁸, mientras que, en Argentina, DE LITALA afirmaba que la confianza es “*el elemento esencial de la relación de trabajo*”²⁷⁹.

Ahora bien, este planteamiento no es del todo cierto, ya que el contrato de trabajo no puede ser entendido como un contrato de confianza. Tal y como se afirmó anteriormente, el contrato de trabajo es un contrato de cambio, donde las posturas de las dos partes de la relación

10 de noviembre de 1977 (Ar. 5457). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 17 de septiembre de 1980 (Ar. 4406). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STCT 17 de septiembre de 1980 (Ar. 4418). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STCT 21 de enero de 1981 (Ar. 281). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López y STCT 9 de diciembre de 1981 (Ar. 7232). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

²⁷¹ Entre otras, véase la STS 6 de mayo de 1977 (Ar. 2587). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez y STS 14 de diciembre de 1981 (Ar. 5083). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García Murga Vázquez. En el mismo sentido, STCT 24 de septiembre de 1976 (Ar. 4007). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 11 de enero de 1977 (Ar. 3). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 8 de marzo de 1977 (Ar. 1365). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González, STCT 25 de enero de 1978 (Ar. 395). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 5 de febrero de 1978 (Ar. 696). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua.

²⁷² En este tema véase la STS 24 de abril de 1990 (Ar. 3489). Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Austrán. Igualmente, STCT 11 de noviembre de 1977 (Ar. 5495). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa.

²⁷³ Véase la STCT 10 de marzo de 1981 (Ar. 1655). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López, STCT 23 de septiembre de 1981 (Ar. 5372). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 17 de noviembre de 1981 (Ar. 6692). Ponente Ilmo. Sr. D. Arturo Fernández López.

²⁷⁴ STCT 14 de octubre de 1981 (Ar. 5831). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

²⁷⁵ Véase la STS 9 de diciembre de 1985 (Ar. 6076). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo y STS 23 de enero de 1990 (Ar. 198). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López.

²⁷⁶ STS 9 de octubre de 1985 (Ar. 4695). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 12 de mayo de 1988 (Ar. 3615). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos.

²⁷⁷ utilizan esta expresión, entre otras muchas sentencias del Tribunal Supremo la STS 22 de abril de 1985 (Ar. 1898). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 20 de septiembre de 1985 (Ar. 4335). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 16 de marzo de 1990 (Ar. 2163). Ponente Excmo. Sr. D. Víctor Fuentes López. En el mismo sentido véase la STSJ Cataluña de 2 de enero de 1996 (Ar. 825). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà, STSJ Cataluña de 3 de enero de 1996 (Ar. 828). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà y STSJ Cataluña de 7 de febrero de 1996 (Ar. 1085). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà.

²⁷⁸ ALONSO GARCIA, *Derecho del Trabajo, Tomo II*, Barcelona, (Bosch), 1960, pág. 376.

²⁷⁹ DE LITALA, *El contrato de trabajo*, Buenos Aires, (López & Etchegoyen, SRL), 1946, pág. 336.

están enfrentadas, en un sentido jurídico de la palabra, por lo que parece difícil derivar esta nota de una relación tan característica como ésta.

El contrato de confianza por excelencia es el contrato de mandato, regulado en el Código Civil. Este se fundamenta, según ALBADALEJO, en la confianza que quien ha de prestar el servicio inspira al que lo encarga, y, por tanto, se estipula el mismo habida cuenta de la persona²⁸⁰. Por tanto, la operación más sencilla a realizar, a efectos de hallar una solución a este conflicto, consiste en analizar las notas características de este contrato para poderlas comparar con las del contrato de trabajo, y ver si así puede existir algún tipo de paralelismo. Son concretamente tres los elementos en los que radica la nota de confianza en el contrato de mandato.

En primer lugar, la esencia del contrato de mandato es la sustitución del mandante, de manera que cuando una persona no puede o no quiere realizar por sí misma determinados actos que normalmente podrían llevar a cabo en persona, tiene la posibilidad de acudir a una persona que le inspire confianza, en el concepto que se ha visto anteriormente, para que la sustituya en la ejecución de tales actos²⁸¹. Como puede comprobarse, este principio de sustitución explica que el mandato fuese en su origen, como ya pudo observarse en el capítulo dedicado a la introducción histórica, una relación fundamentada en la amistad, ya que si el mandatario ha de obrar en lugar del mandante, es natural que fuera elegido entre las personas que merecían la confianza de éste último²⁸².

Es evidente que en la prestación de servicios laborales el trabajador no sustituye al empresario, sino que realiza su trabajo de acuerdo con las instrucciones que éste le aporta. El empresario realiza su actividad y el trabajador otra, mientras que en el mandato el objeto del contrato de trabajo es la creación directa de un derecho a favor del mandante por mediación del mandatario. Además, no sólo no se produce esta sustitución, sino que las más de las veces los actos que lleva a cabo el trabajador no permiten la sustitución en este sentido²⁸³.

En segundo lugar, de acuerdo con el art. 1711 Cc, el contrato de mandato, a falta de pacto en contrario, se supone gratuito. Es evidente que, aunque en este contrato quepa la remuneración, en la mayoría de supuestos suele ser considerada más como una compensación de gastos que como un salario, entendido como contraprestación de un trabajo realizado. En cambio, en el contrato de trabajo, el salario forma parte del objeto del contrato, y su falta constituye un posible elemento de extralaboralidad de la relación, como puede observarse en los trabajos benévolos contemplados en el art. 1.3.d) TRET.

En tercer lugar, según el art. 1733 Cc, el mandante puede revocar el mandato, y compeler al mandatario a la devolución del documento en que conste dicho mandato. Como puede observarse, el Código Civil no requiere la presencia de ninguna causa para llevar a cabo dicha revocación, de manera que el fundamento puede encontrarse, si es necesario, en la pérdida de confianza que se depositó en el momento de celebrar el contrato. En el contrato de trabajo, el art. 49 TRET no regula entre las causas de extinción dicha revocación, sino que si el empresario pretende dar por finalizada la relación laboral deberá acogerse a las causas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores.

²⁸⁰ ALBADALEJO, *Derecho Civil. Tomo II. Volumen II*, Barcelona, (Bosch), 1982, pág. 317.

²⁸¹ BONET RAMOS, *Naturaleza jurídica del contrato de mandato*, Barcelona, (Bosch), 1941, pág. 11.

²⁸² GARCIA VALDECASAS, "La esencia del mandato", *Revista de Derecho Privado*, octubre, 1944, pág. 770.

²⁸³ MARTIN BLANCO, *El contrato de trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1957, pág. 66.

Esto no significa que en algunas ocasiones, es verdad que extrañas, pueda darse la circunstancia de que junto a la relación laboral aparece un contrato de mandato, o sencillamente había un error porque la relación es esencialmente de mandato, aunque presente las notas formales de un contrato de trabajo²⁸⁴. Concretamente van a ser remarcados dos supuestos.

En el primer caso, un ingeniero de montes que es contratado por medio de un contrato de mandato, afirma que se había pactado que "*le abonaría en concepto de honorarios lo que correspondía á persona de tanta confianza y honradez*"²⁸⁵. En el segundo caso, un determinado trabajador fue hombre de confianza del empresario y ejecutó sus órdenes contra los propios hijos del empresario. Una vez muerto el empresario fue designado albacea y continuó con esta actividad. En el momento que los herederos se convierten en propietarios de la empresa, y debido a su actuación anterior, lo despiden. En este asunto el Tribunal Supremo entendió que la actitud del trabajador "*tiene una proyección innegable y trascendental, en la esfera laboral, que se mantiene en la situación actual, haciendo difícil, por no decir imposible, la convivencia entre los hijos, actuales empresarios y demandantes, con el empleado que, por haber sido, en vida y muerte, el hombre duro del padre, tantos disgustos y complicaciones les produjo*"²⁸⁶.

Sin embargo, este argumento no parece suficiente ya que aún se puede adoptar otro más. Si se afirma que la confianza es inherente al contrato de trabajo es imposible aplicar la teoría de la ponderada atención a las circunstancias concurrente en cada uno de los supuestos, de manera que no cabe ningún tipo de proporcionalidad. Ahora bien, esto no significa que no puedan haber puestos de trabajo concretos en los que se precise una cierta atención por parte del trabajador, como se ha visto anteriormente, o si se prefiere, en los que pueda exigirse, en determinadas circunstancias, una especial presencia de la buena fe contractual, pero en ningún caso se estará ante supuestos de trabajo concretos de confianza²⁸⁷.

2.2.- CARACTERISTICAS

A pesar de las afirmaciones que se acaban de realizar intentando deshacer la conexión que tradicionalmente se ha planteado entre el contrato de trabajo y la confianza, como la jurisprudencia y una parte muy importante de la doctrina ha defendido, en algunos casos, y en otros casos siguen haciéndolo, se ha considerado importante continuar con el estudio de estos elementos que la confianza presenta en el contrato de trabajo. Concretamente, en esta materia cabe resaltar las siguientes notas características.

En primer lugar, la confianza que se adapta perfectamente a la estructura del contrato de trabajo porque se trata de una relación duradera en el tiempo²⁸⁸, según GONZALEZ ENCABO, o porque consiste en una relación de tracto sucesivo²⁸⁹. En ambos casos la consecuencia inmediata es la misma, ya que difícilmente puede concebirse su sucesiva pervivencia una vez perdida la confianza inicial, puesto que la finalidad o lealtad es una de las notas fundamentales del contrato de trabajo²⁹⁰.

²⁸⁴ Sobre este tema véase la STS 19 de junio de 1971 (Ar. 2677). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo García Galán y Carabias y STS 12 de junio de 1978 (Ar. 2327). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán.

²⁸⁵ STS (Sala primera) 7 de febrero de 1880.

²⁸⁶ STS 18 de junio de 1959 (Ar. 3241). Ponente Excmo. Sr. D. Eduardo Tormo García.

²⁸⁷ Sobre este tema véase la STSJ Navarra de 27 de septiembre de 1996 (Ar. 2793). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo.

²⁸⁸ GONZALEZ ENCABO, "Fraude, deslealtad y abuso de confianza", *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1969, pág. 127.

²⁸⁹ STSJ Galicia de 26 de noviembre de 1992 (Ar. 5342). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro.

²⁹⁰ STS 4 de octubre de 1978 (Ar. 3016). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán.

En segundo lugar, aparece el principio de la reciprocidad, de manera que la jurisprudencia ha optado por afirmar, bien que la relación laboral está asentada en la recíproca confianza²⁹¹ o que lo que caracteriza la relación laboral es la recíproca confianza de las partes²⁹². En ambos casos significa lo mismo, y por tanto se puede realizar igual observación. La confianza no es de por sí recíproca, porque pueden existir situaciones en las que una de las partes no queda obligada por ningún tipo de deber, como por ejemplo se puede comprobar, una vez más, en el contrato de mandato cuando se ha pactado que no exista compensación de gastos por parte del mandante.

En tercer lugar, en muchas ocasiones los conceptos de buena fe y confianza han sido separados por creer que existe una cierta jerarquía entre ambos²⁹³. En estos casos, aparece una idea general, la confianza, que de alguna manera realiza las funciones de conexión entre los deberes del trabajador y los derechos del empresario en el contrato de trabajo. Así, lo ha entendido la jurisprudencia al afirmar que los términos fidelidad y lealtad llegan a confundirse en su contenido y a la vez ambos hallan un complemento esencial en la confianza que viene a ser como el elemento aglutinador de ambos²⁹⁴.

Sin embargo, estas ideas ya pueden encontrarse en las sentencias del Tribunal Supremo de los años cuarenta, según las cuales "la confianza que en el trabajador se deposita en la función que se le encomienda, exige por su parte la más completa lealtad y fidelidad²⁹⁵". Por esta razón, aparecen opiniones como la que entiende que "lo que caracteriza la relación laboral es la recíproca confianza de las partes matizada por un total fidelidad a la empresa por parte del trabajador²⁹⁶". Frente a esta consideración hay que realizar dos precisiones. La primera se refiere a que esta expresión, que si bien como se verá posteriormente en el estudio de la confianza en la relación laboral de carácter especial de la alta dirección sí que podría llegar a tener sentido, en el contrato ordinario no es así, ya que casi se puede derivar una cierta oposición entre ambos conceptos, como así entendió DE BUEN al afirmar que la fidelidad es "la obligación que todo trabajador tiene, sea o no depositario de la confianza del patrón, de actuar en su trabajo y aún en su vida particular²⁹⁷". La segunda, si se defiende este binomio no quedará más remedio que aceptar que el único fundamento del despido se encuentra "en la pérdida de confianza patronal que motiva tal conducta²⁹⁸"; con lo que se estaría no reconociendo los requisitos de gravedad y

²⁹¹ Utilizan esta expresión, entre otras, la STS 29 de noviembre de 1946 (Ar. 1375), STS 24 de septiembre de 1986 (Ar. 5163). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez y STS 20 de octubre de 1989 (Ar. 7532). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García-Murga Vázquez. Igualmente, STCT 7 de marzo de 1973 (Ar. 1094). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón y STCT 30 de septiembre de 1981 (Ar. 5549). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

²⁹² Prefieren utilizar esta expresión, entre otras sentencias, la STSJ Cataluña 26 de junio de 1998 (Ar. 3169). Ponente Ilmo. Sr. D. Ignacio M^a Palos Peñarroya, STSJ Cataluña 11 de marzo de 1999 (Ar. 1726). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos y STSJ Cataluña 5 de noviembre de 1999 (Ar. 4667). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

²⁹³ STS (Sala Civil) 18 de noviembre de 1996 (Ar. 8370). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Morales Morales.

²⁹⁴ STCT 28 de noviembre de 1980 (Ar. 6215). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez-Morales de Castilla.

²⁹⁵ STS 29 de noviembre de 1946 (Ar. 1375) y STS 4 de marzo de 1947 (Ar. 303).

²⁹⁶ Utilizan esta expresión, entre otras, la STSJ Cataluña de 20 de julio de 1993 (Ar. 3586). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer, STSJ Madrid de 16 de marzo de 1992 (Ar. 1617). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan, STSJ Castilla y León/Valladolid de 7 de octubre de 1993 (Ar. 4334). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Poves Rojas y STSJ Cataluña 5 de noviembre de 1999 (Ar. 4667). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

²⁹⁷ DE BUEN, *Derecho del Trabajo. Tomo II*, México, (Editorial Porrúa, SA), 1976, pág. 300.

²⁹⁸ Respecto a este asunto véase la STS 21 de octubre de 1953 (Ar. 2476). Ponente Excmo. Sr. D. Gerardo Álvarez de Miranda, STS 10 de junio de 1955 (Ar. 2005). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Ruiz López y Báez de Aguilar, STS 21 de mayo de 1966 (Ar. 2718). Ponente Excmo. Sr. D. Lorenzo Gallardo Ros y STS 4 de

culpabilidad regulados en el art. 54.1 TRET.

En cuarto lugar, en alguna ocasión se sigue relacionando el antiguo contrato de fiducia con la confianza, y se llega a utilizar de manera sinónima dicha expresión, como puede observarse en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que afirma que “*el elemento fiduciario se convierte en el referencial de la graduación*”²⁹⁹. Como se recordará esta conexión se fundamenta en las teorías que surgieron en Italia sobre la extrapolación de la obligación de la buena fe en el contrato de trabajo³⁰⁰. Entre la doctrina italiana este término fiducia se llegó a utilizar en un doble sentido. Por un lado, la fiducia subjetiva que se fundamentaba en el conocimiento de la total integridad y adhesión personal de los contratantes, y que podía perderse por circunstancias imponderables. En segundo lugar, la fiducia objetiva o creencia en la idoneidad personal del otro contratante para cumplir adecuadamente las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Esta segunda era la que permitía salvar la incompatibilidad entre fiducia y régimen de despido causal y posibilitaba justificar, por ejemplo, el despido por faltas laborales de escasa cuantía, pero que afectaban a la fiabilidad u honradez del trabajador³⁰¹.

Sin embargo, en la actualidad estos problemas han ido desapareciendo y se intenta aplicar de la manera más neutral posible el deber de fidelidad regulado en el art. 2105 del Código Civil. De manera que se prefiere fundamentar en el deber de trato igualitario que puede justificarse si se aplica uno de los significados posibles de la buena fe. Según estos autores, se ha de tener en cuenta el comportamiento desarrollado en la confrontación que aparece cuando una pluralidad de sujetos se encuentran en una misma o parecida situación, más o menos en una especie de comunidad, como puede ser la empresa. Esta situación permite fundar sobre el principio de la buena fe el hecho de que debe aplicarse un trato parecido a las partes enfrentadas en una relación siempre que se encuentran en la misma posición jurídica³⁰².

En quinto lugar, la jurisprudencia, siguiendo esta línea de aplicación de la confianza en el contrato de trabajo, entiende que este concepto ha de ser entendido de manera íntegra, de manera que, según han afirmado multitud de sentencias de todos los ámbitos laborales, en la confianza no cabe establecer grados³⁰³, aunque en otras ocasiones se prefiere hablar de estratos³⁰⁴ o incluso de distinguos³⁰⁵. El argumento es muy claro. En cuanto que se trata de un concepto único y total,

octubre de 1978 (Ar. 3016). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán. En el mismo sentido, STCT 7 de julio de 1977 (Ar. 4029). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez, STCT 18 de octubre de 1977 (Ar. 5201). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla y STCT 11 de mayo de 1982 (Ar. 2781). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

²⁹⁹ STSJ Madrid 11 de junio de 1998 (Ar. 2589). Ponente Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero.

³⁰⁰ Sobre este tema véase CORRADO, *Trattadi de Diritto del Lavoro, Tomo II*, Turin, (Unione Tipografico-Editrice Torinese), 1966, págs. 543-550 y D'EUFEMIA, *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, Padua, (Cedam), 1971, págs. 156-159.

³⁰¹ Respecto a este tema véase MARTIN VALVERDE, "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, (Publicaciones de la Universidad de Sevilla), 1977, págs. 93-94.

³⁰² RESCIGNO, "Notazioni generali sul principio di buona fede", *Il principio di buona fede*, Milán, (Giuffrè Editore), 1977, págs. 35 y 36.

³⁰³ Respecto a este tema véase la STCT 22 de diciembre de 1973 (Ar. 5397). Ponente Ilmo. Sr. D. Santos Gandarillas Calderón y STCT 30 de abril de 1980 (Ar. 2446). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán. En el mismo sentido, STSJ Galicia de 11 de marzo de 1994 (Ar. 904). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Angel Fernández Otero, STSJ Andalucía/Málaga de 18 de abril de 1994 (Ar. 1676). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres y STSJ Canarias/Las Palmas 12 de mayo de 1998 (Ar. 2821). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Jiménez García.

³⁰⁴ STSJ Cataluña de 30 de junio de 1994 (Ar. 2608). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Alvarez Martínez.

³⁰⁵ STSJ País Vasco de 16 de noviembre de 1993 (Ar. 5110). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Alonso-Misol y STSJ Galicia de 10 de mayo de 1996 (Ar. 2204). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández.

la confianza no admite particiones porque se tiene o no se tiene³⁰⁶.

En otros casos, más que referido a una obligación que ha impregnar el contrato de trabajo, los tribunales han predicado esta unidad de la consecuencia jurídica que se puede generar cuando se incumplen los deberes del trabajador. Por esta razón prefieren afirmar, en algunos supuestos, que “*en la desconfianza no cabe establecer grados*”³⁰⁷, mientras que en otros se opta por entender que “*en la pérdida de confianza no cabe establecer grados*”³⁰⁸, aunque se trate de expresiones con el mismo significado.

Sin embargo, esta uniformidad ha de ser puesta en duda, porque, si desde un punto de vista social sí que cabe hablar de poca o mucha confianza, no existe razón para que esta misma operación no se pueda llevar a cabo en un sentido jurídico del término. Salvo que se configure la relación como si fuera un mandato, en el que la regulación de la posibilidad de la revocación unilateral sí que permite afirmar esta presencia. Sólo en este caso, que además, ya se vio que no existe, podría aplicarse³⁰⁹.

2.3.- TIPOLOGIA

Siguiendo con la aplicación jurisprudencia de estas teorías, se han analizado toda una serie de concretos puestos de trabajo en los que se ha detectado que cabe exigir con mayor

³⁰⁶ STSJ Extremadura de 5 de mayo de 1992 (Ar. 2558). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio y STSJ País Vasco de 16 de noviembre de 1993 (Ar. 5110). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Alonso-Misol.

³⁰⁷ Entre las innumerables sentencias que utilizan esta expresión véase la STS 29 de septiembre de 1956 (Ar. 3098). Ponente Excmo. Sr. D. Salvador Sánchez Terán, STS 5 de febrero de 1972 (Ar. 478). Ponente Excmo. Sr. D. José María Pérez Sánchez y STS 16 de junio de 1965 (Ar. 2831). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez Pidal y de Montes. Igualmente, STCT 30 de abril de 1973 (Ar. 1873). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 14 de febrero de 1974 (Ar. 752). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis, STCT 27 de noviembre de 1974 (Ar. 5027). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 24 de septiembre de 1976 (Ar. 4006). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 30 de mayo de 1977 (Ar. 3086). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Alfonso Antón Pacheco García, STCT 7 de marzo de 1978 (Ar. 1485). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Pardo Unanua, STCT 22 de marzo de 1980 (Ar. 1798). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán, STCT 25 de marzo de 1980 (Ar. 1840). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa, STCT 24 de febrero de 1981 (Ar. 1272). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán, STCT 7 de julio de 1981 (Ar. 4753). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán, STCT 23 de febrero de 1982 (Ar. 1088). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán y STCT 13 de octubre de 1982 (Ar. 5374). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso. En el mismo sentido véase la STSJ Cataluña de 25 de enero de 1995 (Ar. 303). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez y STSJ Cataluña de 4 de marzo de 1996 (Ar. 1862). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

³⁰⁸ Prefieren el uso de esta expresión, entre otras, la STS 6 de mayo de 1966 (Ar. 2244). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Menéndez-Pidal y de Montes, STS 29 de marzo de 1985 (Ar. 1452). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 3 de octubre de 1985 (Ar. 4656). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. En el mismo sentido, STCT 10 de junio de 1980 (Ar. 3386). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán, STCT 14 de octubre de 1982 (Ar. 5414). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 10 de noviembre de 1982 (Ar. 6152). Ponente Ilmo. Sr. D. Tomás Pereda Amán. De la misma manera véase la STSJ Galicia de 26 de noviembre de 1992 (Ar. 5342). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro, STSJ Madrid de 27 de abril de 1993 (Ar. 1998). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan, STSJ Canarias/Las Palmas de 22 de octubre de 1993 (Ar. 4364). Ponente Ilmo. Sr. D. Rafael Lis Estévez, STSJ Andalucía/Málaga de 6 de marzo de 1995 (Ar. 1015). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Vela Torres, STSJ Galicia de 27 agosto de 1996 (Ar. 2753). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro, STSJ Extremadura de 22 mayo de 1997 (Ar. 1388). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez, STSJ Cataluña 18 de junio de 1998 (Ar. 3160). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez y STSJ Cataluña 11 de marzo de 1999 (Ar. 1726). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Sanz Marcos.

³⁰⁹ En esta misma línea de pensamiento BAYLOS GRAU criticó que este deber se configurara “*con carácter absoluto*”, sin posibilidad de graduación, “El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto”, Revista de Política Social, número 115, 1977, pág. 352.

intensidad esta figura jurídica de la confianza. Se trata, por supuesto, de personas con una cierta responsabilidad, pero siempre su prestación de trabajo se lleva cabo por medio de un contrato de trabajo ordinario, o sea, amparado en el Estatuto de los Trabajadores, ya que los otros supuestos serán analizados posteriormente. Concretamente van a ser estudiados cuatro supuestos, según se trate de jefes de delegación, responsables de sucursales bancarias, mandos intermedios, y en el cuarto apartado se han unido toda una serie de ejemplos varios.

2.3.1.- JEFE DE DELEGACION

Normalmente las empresas suelen estar organizadas en uno o varios centros de trabajo que son definidos en el art. 1.5 TRET como *“la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*. Sin perjuicio de todos los conflictos laborales que origina este concepto, que no son objeto de estudio en esta investigación, sí que cabe resaltar que, cuando existe más de un centro de trabajo, el empresario no puede estar al frente del mismo, por lo que ha de designar una persona, que ha sido denominada por nombres, entre ellos, jefe de delegación³¹⁰.

A este tipo de puesto de trabajo la jurisprudencia le ha otorgado una especial relevancia debido a sus notas características, que sin llegar a tener el poder de un alto directivo, sí que presentan elementos que lo acercan de manera importante. Concretamente, la jurisprudencia se ha fijado en las siguientes cuatro características, según se trate, en primer lugar, de la distancia entre este trabajador y el empresario, en segundo lugar, del dinero que puede manejar, en tercer lugar, de la autonomía que le otorga el empresario y, en cuarto lugar, de la especial relación con los sujetos relacionados con el empresario, concretamente clientes y proveedores.

A) Es normal que los centros de trabajo no estén uno al lado de otro, de manera que suele existir una cierta distancia entre ellos. Por esta razón, la lejanía en muchos casos respecto al empresario, requiere que esta persona, que no puede ser fácilmente dirigida ni controlada, actúe de la manera más correcta. Es evidente que la exigencia de la especial buena fe no aumenta con la distancia, sino que se predicará de manera igual aunque los centros de trabajo no estén excesivamente separados. Sin embargo, es cierto que la jurisprudencia sí que ha considerado esta separación a los efectos de agravar la conducta del trabajador³¹¹.

Esta distancia hace que normalmente sea el representante de la empresa en la citada delegación y que suele significar, entre otras muchas otras obligaciones, la de custodiar el patrimonio del empresario³¹², por lo que bajo ningún concepto puede consentir con su conducta, que terceros pudieran enriquecerse injustificadamente a costa del patrimonio de la empresa en la

³¹⁰ Respecto a las sentencias que tratan este asunto véase la STS 3 de mayo de 1975 (Ar. 2494). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila, STS 23 de diciembre de 1978 (Ar. 4532). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna, STS 7 de julio de 1983 (Ar. 3731). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández, STS 27 de enero de 1986 (Ar. 312). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 19 de enero de 1987 (Ar. 67). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete y STS 17 de julio de 1989 (Ar. 5484). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

³¹¹ Sobre este tema véase la STS 26 de febrero de 1974 (Ar. 615). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila y STS 16 de diciembre de 1982 (Ar. 7821). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. En el mismo sentido, véase la STSJ Galicia 26 de febrero de 1998 (Ar. 439). Ponente Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro y STSJ Cataluña 11 de enero de 1999 (Ar. 75). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

³¹² Sobre este tema véase la STS 20 de marzo de 1981 (Ar. 1394). Ponente Excmo. Sr. D. Julián González Encabo. Igualmente, STCT 19 de mayo de 1976 (Ar. 2654). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. De la misma manera, STSJ Madrid de 18 de enero de 1993 (Ar. 291). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Arteaga Cerrada.

que presta servicios y representa³¹³. Asimismo, le obliga especialmente a ser el enlace de comunicación entre el citado centro de trabajo y la empresa, de manera que tiene el deber de informar de todos los aspectos relacionados con la marcha del negocio y hacerlo con una actitud de plena transparencia, por lo que cualquier actuación contraria a esta obligación ha sido considerada tradicionalmente como transgresora de la buena fe contractual, como se puede observar en los siguientes dos ejemplos.

En el primer caso, la empresa fue citada a juicio en la propia delegación de Vigo, sin que el trabajador diera cuenta del hecho a la gerencia, lo que dio lugar a que el juicio se celebrase con incomparecencia de la empresa, ignorante del señalamiento y condenada al pago de la cantidad reclamada, en virtud de sentencia cuya notificación discurrió por el mismo cauce que el de la citación a juicio, con lo que la ignorancia empresarial siguió sin desvelarse, permitiendo que se solicitase la ejecución de la misma³¹⁴. En el segundo caso, un trabajador, responsable de una delegación de la que es descubierto que aparecen irregularidades en la caja, que son inmediatamente subsanadas por él, sin que, de acuerdo con la opinión del Tribunal, en modo alguno quepa justificar su inicial decisión de subsanar la falta con su propio dinero por la razón alegada, de nula credibilidad, de hacerlo a la espera de que alguien nos indicase el posible error, ya que difícilmente podía aclarar la empresa cuando el que era obligado a poner los hechos en su conocimiento, se abstuvo de hacerlo durante mas de un año³¹⁵.

B) También aparece esta especial exigencia porque el jefe de la delegación es el que suele disponer, directa o indirectamente, del dinero de la misma, de manera que no sólo puede gastarlo sino que es el responsable de justificar su utilidad. Por supuesto, en este tema los principales problemas se debe a hurtos o estafas por parte de estos trabajadores. Se trata, por supuesto, de una actividad tan delicada como lo es la relativa al manejo y custodia de fondos³¹⁶, por lo que es independiente cuál sea la cuantía del dinero, aunque, por supuesto, la jurisprudencia sí que ha considerado el hecho de manejar grandes cantidades de dinero como elemento a tener en cuenta a la hora de exigir esta especial confianza³¹⁷.

De la misma manera, las acciones que han sido analizadas en cuanto a esta especial responsabilidad por disponer del manejo de fondos se pueden dividir en dos grupos, según consistan en actuaciones directas o indirectas. En el primer caso, directas, pueden ser tanto la realización de gastos no autorizados por la empresa, como efectuar gastos sin justificación de tipo alguno, por ejemplo, cuando se autorizan pagos a subordinados incluso desobedeciendo órdenes expresas de prohibición de viajes³¹⁸. También caben supuestos menos comunes como puede ser la retención de cantidades de dinero, que se enviaban con meses de retraso a la central³¹⁹ o si tras haber recibido carta de despido, se auto-pagó sus beneficios con los fondos sociales de que, como delegado disponía³²⁰. Finalmente, también se dan los simples hurtos, aunque éstos no sean los más frecuentes, a diferencia de lo que se ha comprobado respecto a los trabajadores que no asumen ningún tipo de responsabilidad. Así, además de los supuestos

³¹³ STS 16 de mayo de 1980 (Ar. 2180). Ponente Excmo. Sr. D. Julián González Encabo.

³¹⁴ STCT 9 de diciembre de 1977 (Ar. 6336). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³¹⁵ STSJ Murcia de 24 de julio de 1992 (Ar. 3615). Ponente Ilmo. Sr. D. Joaquín Samper Juan.

³¹⁶ Sobre este tema véase la STS 27 de septiembre de 1954 (Ar. 2128). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Covián Frera y STS 15 de marzo de 1983 (Ar. 1160). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres. Igualmente, STCT 12 de diciembre de 1977 (Ar. 6374). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³¹⁷ STCT 17 de abril de 1980 (Ar. 2147). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera y STCT 29 de enero de 1980 (Ar. 382). Ponente Ilmo. Sr. D. José García Fenollera.

³¹⁸ STS 28 de junio de 1982 (Ar. 4095). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

³¹⁹ STCT 2 de abril de 1979 (Ar. 2134). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³²⁰ STCT 9 de diciembre de 1977 (Ar. 6336). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

ordinarios, también caben casos menos comunes, entre los que cabe resaltar los dos siguientes. Primero, el trabajador dedicaba para sus usos particulares el contenido de los sobres con los salarios del personal que se hallaba ausente o trabajando en otra localidad³²¹. Segundo, el trabajador se apodera de bienes de los clientes de la empresa para la que presta sus servicios, y que se encuentran depositados bajo su responsabilidad³²². En el segundo caso, indirectas, que derivan tanto de supuestos en los que el trabajador permite una cuantiosa acumulación de adeudo por impagados de mercancía servida, si además no existe constancia de que diera cuenta de dicha circunstancia a la empresa oportunamente³²³, como si por medio de irregularidades en la contabilidad de la delegación de la que es responsable, convierte a la empresa en deudora sin dejar constancia en los libros correspondientes del nacimiento de determinadas obligaciones, sobre todo cuando se mantuvo deliberadamente en la ignorancia de ese hecho, pese a las insistencias de la dirección³²⁴.

Sin embargo, este jefe de delegación no sólo es el responsable del dinero que se crea con la actividad económica del citado centro de trabajo, sino que también tiene como deber fundamental la justificación de la cuentas de dicha dependencia. No se trata de la organización directa del dinero, sino de todos los elementos de la entidad que tengan algún tipo de valor³²⁵. Se trata de un supuesto que ha ocasionado muchos problemas a los tribunales desde períodos antiguos. Así, cabe citar dos sentencias del Tribunal Supremo del siglo XIX relativas a esta materia. En el primer caso, el trabajador, obligado a rendir cuentas a la sociedad del contrato que celebrare, abusando de la confianza que se le había dispensado y sustrayéndose a aquella obligación no había dado cuenta de ningún género ni informado a los socios del estado de las operaciones³²⁶. En el segundo caso, un trabajador cedió voluntariamente los bienes de la misma a sus acreedores sin el consentimiento de los demás socios³²⁷.

Los modos de llevar a cabo conductas contrarias a esta especial confianza exigida para este puesto de trabajo han sido variadas. Entre ellas cabe destacar la simple justificación desordenada de las cuentas de gastos de la delegación de ventas de la que era responsable³²⁸, la omisión de datos en los balances³²⁹ o el falseamiento de facturas, bien directamente o por medio de una persona que se encontraba bajo sus órdenes, a efectos de embolsarse las diferencias que tal falsedad ocultaba³³⁰.

C) La jurisprudencia a la hora de analizar este específico puesto de trabajo también se ha fijado en la autonomía que presenta respecto al empresario. En este caso la dependencia es inferior, por lo que el empresario no podrá aplicar el poder de dirección en toda su amplitud, de manera que tendrá que dejar en manos del jefe de la delegación la organización y relación de actividades económicas ordinarias de la misma. Esta autonomía se presenta claramente cuando es éste trabajador quien decide, de alguna manera, el régimen que ha de tener el negocio que se

³²¹ STS 4 de marzo de 1963 (Ar. 891). Ponente Excmo. Sr. D. Alberto García Martínez.

³²² STS 3 de julio de 1987 (Ar. 5073). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

³²³ STCT 24 de marzo de 1973 (Ar. 1400). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STCT 22 de octubre de 1973 (Ar. 4128). Ponente Ilmo. Sr. D. Federico Vázquez Ochando.

³²⁴ STS 10 de marzo de 1981 (Ar. 1335). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos y STS 14 de diciembre de 1981 (Ar. 5080). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

³²⁵ Sobre este tema véase la STCT 4 de diciembre de 1975 (Ar. 5487). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa y STCT 14 de marzo de 1978 (Ar. 1678). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³²⁶ STS (Sala primera) 17 de diciembre de 1870.

³²⁷ STS (Sala primera) 20 de marzo de 1873.

³²⁸ Respecto a este tema véase la STS 28 de noviembre de 1975 (Ar. 4653). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila y STS 28 de junio de 1982 (Ar. 4095). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández.

³²⁹ STS 8 de abril de 1987 (Ar. 2377). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García.

³³⁰ STS 4 de noviembre de 1975 (Ar. 4279). Ponente Excmo. Sr. D. Gaspar Dávila Dávila.

lleva a cabo en la delegación, con lo que, con extraordinaria facilidad puede crear situaciones de riesgo para la empresa que por supuesto se ocultan y que, en muchas ocasiones, la empresa descubre de manera muy tardía, o, lo que es peor, por medio de declaraciones de clientes o proveedores³³¹. Es evidente que esta circunstancia suele ser aprovechada para ejecutar de manera principal un tipo de actividades prohibidas que han sido anteriormente estudiadas, y que consisten en actos de concurrencia desleal³³².

De la misma manera se pueden encontrar conductas que han sido consideradas como transgresoras de la buena fe contractual porque suponen un incumplimiento de las instrucciones impartidas por el empresario. Este, que como se ha dicho presenta en estos casos un poder de dirección debilitado, sí que normalmente comunica toda una serie de consignas para que se puedan llevar a cabo las actividades económicas necesarias en la delegación de la que esta persona es responsable. Ahora bien, en cuanto conoce perfectamente estas disposiciones, sabe cómo incumplirlas³³³.

Sin embargo, quizás uno de los elementos que más caracterizan esta autonomía, y por qué no decirlo, también una de las causas más comunes de conductas contrarias a la buena fe contractual, derivan de que, normalmente, este jefe de delegación cumple una doble función respecto a las personas que están trabajando bajo su responsabilidad en la citada sede.

En primer lugar, o bien contrata directamente el personal que va a trabajar o bien tiene una especial influencia a la hora de sugerir las posibles contrataciones. Esta posibilidad hace que se puedan dar conductas irregulares, como por ejemplo, incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social que lleva aparejada dicha contratación, por ejemplo, cuando contrata a un trabajador y no le da de alta en la seguridad social y por supuesto tampoco paga las correspondientes cotizaciones a la seguridad social³³⁴, la contratación de sus propios familiares, si se les contrata, aunque no sean necesarios, como sucede en un caso en el que mantuvo de alta en la empresa a su hermano durante varios meses, a pesar de que en la temporada anterior le había dado de baja al fin de la campaña³³⁵ o si se contrata a su mujer para realizar determinadas operaciones que el jefe no podía llevar a cabo directamente por motivo de su cargo, y de esta manera puede ejecutarlo de manera indirecta³³⁶.

En segundo lugar, con independencia del poder de contratación que pueda tener, esta persona suele decidir cuáles son sus obligaciones en la prestación de trabajo y controla continuamente su rendimiento; tiene, por tanto, una cierta delegación del poder de dirección del empresario. Por esta razón, pueden darse situaciones en las que los trabajadores que tenga subordinados lleguen a tener un cierto temor reverencial y estén dispuestos a cumplir con sus órdenes, aunque éstas sean totalmente ilegales. Las conductas más comunes analizadas por la jurisprudencia han sido aquéllas en las que el jefe de la delegación utiliza los trabajadores que

³³¹ STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie.

³³² Sobre la concurrencia desleal llevada a cabo por este tipo de trabajadores véase la STS 6 de marzo de 1979 (Ar. 1100). Ponente Excmo. Sr. D. Eusebio Rams Catalán. En el mismo sentido, STSJ País Vasco de 9 de mayo de 1991 (Ar. 2283). Ponente Ilma. Sra. D^a. M^a Rivas Díaz de Antoñana y STSJ Andalucía/Granada de 2 de noviembre de 1993 (Ar. 4843). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Hernández Ruiz.

³³³ Como sucede en un supuesto en el que el trabajador, siendo jefe de negociado de siniestros, tramita el parte de acaecimiento de uno de otro trabajador de la empresa, sabiendo que la fecha en que se había producido era anterior y el riesgo no estaba asegurado, en STCT 6 de julio de 1982 (Ar. 4218). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castilla.

³³⁴ STCT 2 de abril de 1979 (Ar. 2134). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³³⁵ STS 20 de diciembre de 1984 (Ar. 6465). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand.

³³⁶ STSJ Cantabria de 30 de marzo de 1992 (Ar. 1329). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Benigno Flórez Menéndez.

prestan servicios en ella para fines particulares, bien porque se disponga del personal de la delegación, por ejemplo, para reformar la cocina de su casa, empleando albañiles y un fontanero durante la jornada laboral³³⁷ o si, a poco de iniciada la jornada laboral, envió a dos operarios de la empresa a recoger un automóvil de su propiedad que allí tenía averiado, regresando los mismos después de finalizada la jornada, sin que por tanto, ese día realizaran trabajo en la citada delegación, aunque sí que percibieron regularmente el sueldo que les pagaba la empresa³³⁸. Sobre todo cuando estas actividades son llevadas a cabo por el responsable de la delegación utilizando medios que impidan o dificulten su control por parte del empresario, por ejemplo, cuando se ordena al encargado que falseara los partes sobre las verdaderas ocupaciones de los trabajadores que habían realizando las citadas actividades de su uso particular³³⁹ o si el cómputo general de horas que los trabajadores llevaron a cabo fueron atribuidas a un empresa contratista, que presta servicios para la empresa en la que el jefe de delegación presta sus servicios³⁴⁰.

Finalmente, en cuanto a la autonomía de este tipo de trabajadores, la jurisprudencia también ha resaltado el hecho de que tienen un especial conocimiento de los datos internos de la empresa, por lo que debe exigirse excepcionalmente los deberes relacionados con el secreto profesional, ya se trate de cuestiones relacionadas con la propia empresa, por ejemplo, documentación reservada del funcionamiento o de datos económicos de la delegación³⁴¹ o si se refiere a datos confidenciales de terceros, tengan o no relación con la empresa, aunque lo normal será que se trate de clientes o proveedores directos de la delegación de la que el trabajador infractor es responsable³⁴².

D) Este jefe de delegación presenta una especial relación con terceros relacionados con la empresa en la que presta los servicios. Está claro, que, según las dimensiones de la empresa, es probable que estos terceros no conozcan de la empresa nada más que la delegación con la que mantienen los contactos comerciales, por ejemplo, si se trata de grandes multinacionales o de actividades comerciales que requieran muchos centros de trabajo de pequeñas dimensiones. Esta situación hace que esta relación con los terceros se convierta en especial, y deje de ser beneficiosa para el empresario y se convierta en favorable para el citado jefe de delegación, con el consiguiente perjuicio inmediato para el empresario.

En relación con la clientela, es necesario que el jefe de delegación tengan una inmejorable relación con los clientes, ya que estos suelen ser considerados como el mejor activo de dicha empresa. Es evidente que mientras que este trabajador desarrolle su prestación de trabajo de manera adecuada, esta especial relación siempre será muy beneficiosa para la empresa. Sin embargo, también puede suceder que este responsable quiera hacer uso en beneficio propio de esta especial vinculación. En este caso, los beneficios dejarán de ser a favor del empresario, que muy probablemente no tenga ningún tipo de contacto con la clientela, y sea el jefe de esta delegación quien se vea favorecido. La mayoría de supuestos consisten, como ya puede observarse en una sentencia del Tribunal Supremo de finales del siglo XIX³⁴³, en actos en los que aparece la concurrencia desleal, ya que el trabajador suele utilizar su especial

³³⁷ Sobre este tema, entre otras, véase la STS 23 de enero de 1979 (Ar. 218). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo, STS 30 de marzo de 1981 (Ar. 1694). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna y STS 18 de julio de 1988 (Ar. 6176). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García. De la misma manera, STCT 12 de abril de 1975 (Ar. 1817). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

³³⁸ STS 5 de febrero de 1971 (Ar. 706). Ponente Excmo. Sr. D. Tomas Pereda Iturriaga.

³³⁹ STS 30 de marzo de 1981 (Ar. 1694). Ponente Excmo. Sr. D. Carlos Bueren y Pérez de la Serna.

³⁴⁰ STCT 12 de abril de 1975 (Ar. 1817). Ponente Ilmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González.

³⁴¹ STS 3 de octubre de 1988 (Ar. 7498). Ponente Excmo. Sr. D. José María Álvarez de Miranda y Torres.

³⁴² STSJ Madrid 11 de junio de 1998 (Ar. 2589). Ponente Ilmo. Sr. D. José Ramón Fernández Otero.

³⁴³ En este caso, véase la STS (Sala primera) 27 de enero de 1891.

conocimiento, y a veces, ascendencia, para que aquellas personas que eran clientes de la empresa en la que presta sus servicios, pasen a serlo, normalmente de una propia³⁴⁴. Sin embargo, también pueden encontrarse algún caso en el que el responsable sencillamente se dedica a utilizar esta especial relación con los clientes para ejecutar todo tipo de actos que conscientemente causen el mayor daño al empresario para el que presta servicios³⁴⁵.

En el segundo caso, también el jefe de delegación puede aprovecharse de la relación que puede llegar a tener con los proveedores de la empresa para la que presta sus servicios. Se trata, más o menos en el mismo sentido que con los clientes, de empresas que no conocen al empresario y que, en la mayoría de los casos realizan sus funciones porque ha sido este responsable de la delegación quien los ha elegido. Por esta razón, este trabajador puede llegar a hacer un mal uso de esta relación, normalmente aprovechándose de esta situación de cierta inferioridad que presentan respecto a la empresa, siendo este jefe de delegación el único elemento de conexión entre ellos y la empresa.

Han sido principalmente dos las conductas transgresoras de la buena fe contractual que se han originado en virtud de esta relevante relación con los proveedores de la empresa. En primer lugar, todos aquellos supuestos en los que el trabajador lleva a cabo actos de concurrencia desleal y solicita a los proveedores de la empresa en la que presta servicios, que también van a serlo de su propia empresa, que le hagan especiales favores. Es evidente que los proveedores suelen conceder dichas gracias en virtud de la situación de representante de la empresa para la que trabaja, ya que normalmente habrá de realizar determinadas promesas que pueden no ser las más ventajosas para la citada empresa³⁴⁶. En segundo lugar, cuando se aprovecha de su especial posición en la empresa para solicitar y percibir, sin conocimiento de aquélla y de forma continuada, comisiones de un proveedor³⁴⁷. Comisiones cuyo importe normalmente los proveedores cargarán luego a la empresa en la que el jefe de delegación presta sus servicios dentro de la factura con la que cobraba su servicio globalmente y sin dar noticia de aquel parcial concepto³⁴⁸.

2.3.2.- RESPONSABLE DE SUCURSAL BANCARIA

Tal como se ha visto en el estudio de la buena fe en el aspecto empresarial, las entidades de crédito son un tipo específico de empresas en las que tradicionalmente la jurisprudencia ha exigido una especial presencia de este principio general del derecho. Si se exige un cumplimiento singular a las personas que prestan sus servicios en este tipo de empresas, siendo simples trabajadores por cuenta ajena, más aún se puede reclamar un comportamiento exquisito, para aquellas personas que son responsables, en los diversos grados existentes, de dichas entidades bancarias. Como se conoce los puestos de responsabilidad en este tipo de centros de trabajo son variados, y sus atribuciones dependen del grado ocupado por cada persona.

³⁴⁴ Respecto a este tema véase la STS 1 de julio de 1982 (Ar. 5328). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Hernández Gil, STS 28 de septiembre de 1982 (Ar. 5299). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Santos Jiménez Asenjo y STS 14 de mayo de 1990 (Ar. 4316). Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López. De la misma manera, STCT 10 de junio de 1976 (Ar. 3192). Ponente Ilmo. Sr. D. José María Marín Correa. Igualmente, STSJ Cataluña de 21 de junio de 1994 (Ar. 2590). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer.

³⁴⁵ Por ejemplo, en este tema, véase la STCT 25 de enero de 1978 (Ar. 395). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez y STCT 19 de octubre de 1982 (Ar. 5521). Ponente Ilmo. Sr. D. Julio Sánchez Morales de Castillo.

³⁴⁶ Sobre este tema véase la STS 18 de junio de 1982 (Ar. 4040). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González. Igualmente, STSJ Navarra de 2 de junio de 1993 (Ar. 2709). Ponente Ilmo. Sr. D. José Antonio Álvarez Caperochipi.

³⁴⁷ STS 18 de septiembre de 1989 (Ar. 6453). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

³⁴⁸ STCT 5 de junio de 1979 (Ar. 3777). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.