



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 primer lugar, hay que tener en cuenta que la transgresión de la buena fe contractual no puede ser calificada como una conducta concreta, sino como "modo"²⁹⁴ incorrecto del cumplimiento de las obligaciones que corresponden al trabajador. Por esta razón, ha sido definida por la jurisprudencia desde un doble punto de vista. En el primer caso se han referido a ella las resoluciones judiciales como una violación "de las normas de la bona fides y de fidelidad que se conectan directamente con la significación fundamental que en la relación de trabajo alcanzan tales normas como expresión de probidad en el cumplimiento del servicio encomendado que debe desempeñarse con todo celo y lealtad en aras del buen orden laboral"²⁹⁵. En el segundo caso, la transgresión de la buena fe contractual es considerada como una actuación totalmente contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución del contrato de trabajo²⁹⁶. Se trata, por tanto, de aquella situación que defrauda la confianza depositada en el trabajador, y que origina la rotura de la relación laboral

²⁹⁴ RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido", *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, Madrid, (MTSS), 1990, pág. 528. De la misma manera, véase la STSJ Andalucía/Málaga 9 de enero de 1995 (Ar. 181). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.

²⁹⁵ Respecto a esta materia véase la STS 26 de enero de 1987 (Ar. 130). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 25 de enero de 1988 (Ar. 42). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 19 de abril de 1988 (Ar. 2992). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand y STS 14 de septiembre de 1988 (Ar. 6892). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos. Igualmente, STCT 10 de diciembre de 1981 (Ar. 7281). Ponente Ilmo. Sr. D. Domingo Nieto Manso. En el mismo sentido, véase la STSJ La Rioja de 23 de marzo de 1992 (Ar. 1178). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Comunidad Valenciana de 30 de septiembre de 1992 (Ar. 4620). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Alberto Cardiel Ripoll, STSJ Madrid de 18 de enero de 1993 (Ar. 291). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Arteaga Cerrada, STSJ Madrid de 4 de febrero de 1993 (Ar. 942). Ponente Ilma. D^a. Rosa María Arteaga Cerrada, STSJ Extremadura de 23 de septiembre de 1993 (Ar. 4086). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez, STSJ Andalucía/Málaga de 10 de diciembre de 1993 (Ar. 5161). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Cataluña de 16 de diciembre de 1993 (Ar. 5309). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Feliu Llansà, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 13 de julio de 1994 (Ar. 2914). Ponente Ilma. Sra. D^a. Gloria Pilar Rojas Rivero, STSJ Cataluña de 5 de septiembre de 1994 (Ar. 3476). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Viroles Piñol, STSJ Andalucía/Málaga de 23 de octubre de 1995 (Ar. 3831). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Cataluña de 26 de octubre de 1995 (Ar. 4016). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer, STSJ La Rioja de 29 de marzo de 1996 (Ar. 489). Ponente Ilma. Sra. D^a. María Victoria Rubio Lerena, STSJ Cantabria de 20 de abril de 1996 (Ar. 2004). Ponente Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias, STSJ Cataluña de 8 noviembre de 1996 (Ar. 4823). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Viroles Piñol, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 15 de abril de 1997 (Ar. 1264). Ponente Ilma. Sra. D^a. María del Carmen Sánchez-Parodi Pascua y STSJ Extremadura de 22 mayo de 1997 (Ar. 1388). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez.

²⁹⁶ Utilizan esta expresión, entre otras, la STSJ Andalucía/Málaga de 6 de marzo de 1992 (Ar. 1380). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Galicia de 3 de marzo de 1993 (Ar. 1341). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández, STSJ Comunidad Valenciana de 9 de noviembre de 1993 (Ar. 4999). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Alberto Cardiel Ripoll, STSJ Navarra de 7 de diciembre de 1993 (Ar. 5251). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo, STSJ La Rioja de 6 de octubre de 1994 (Ar. 3974). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Osorio Faurie, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1994 (Ar. 4493). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández, STSJ Baleares de 13 de febrero de 1995 (Ar. 763). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Wilhelmi Lizaur, STSJ Baleares de 3 de julio de 1995 (Ar. 2935). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Muñoz Jiménez, STSJ Galicia de 26 de abril de 1996 (Ar. 1281). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández, STSJ Galicia de 10 de mayo de 1996 (Ar. 2204). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández, STSJ Murcia de 4 de junio de 1996 (Ar. 2498). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, STSJ Cataluña de 27 de junio de 1996 (Ar. 3388). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1996 (Ar. 4507). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto, STSJ Madrid de 19 de diciembre de 1996 (Ar. 4690). Ponente Ilma. Sra. D^a. Miriam de la Fuente García, STSJ Cataluña de 7 de abril de 1997 (Ar. 1415). Ponente Ilmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, STSJ Madrid de 25 de septiembre de 1997 (Ar. 3002). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco José Trujillo Calvo, STSJ Madrid de 29 de septiembre de 1997 (Ar. 3008). Ponente Ilmo. Sr. D. Francisco José Trujillo Calvo, STSJ Andalucía/Málaga 9 de marzo de 1998 (Ar. 1804). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu, STSJ Cataluña 14 de abril de 1999 (Ar. 1038). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer y STSJ Andalucía/Málaga 11 de junio de 1999 (Ar. 1939). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.

que no podrá ser posteriormente restablecida ya que han sido "*irreparablemente atacados y dañados los valores éticos que imprimen y califican el contrato laboral*"²⁹⁷.

En segundo lugar, respecto al abuso de confianza hay que entender que normalmente no ha sido definido de manera independiente, y cuando alguna sentencia se ha referido a este concepto, se le han otorgado características muy parecidas a la transgresión de la buena fe contractual. La jurisprudencia que ha intentado fijar una idea propia sobre esta figura jurídica ha entendido que es una "*modalidad cualificada*" de la buena fe²⁹⁸, cuya nota diferenciadora quedaría reducida a que es algo posible en los supuestos de confianza²⁹⁹, que consiste en "*un mal uso o un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron con lesión o riesgo para los intereses de la empresa*"³⁰⁰ y aparece cuando "*se defraudan los intereses empresariales y la confianza en el operario depositada*"³⁰¹.

En todo caso, como conclusión, hay que tener en cuenta que se trata, probablemente, de conceptos específicos del género común que hace referencia al deber del trabajador de guardar una clara buena fe a la empresa a que pertenece. Tiene como requisitos, aparte de la relación laboral, que se violen estos deberes de buena fe que el trabajador ha de observar con respecto al empresario para el que presta sus servicios y que el trabajador actúe con consciencia de que su conducta vulnera estos deberes concretos de buena fe³⁰².

3.1.7.4.- CUESTIONES PROCEDIMENTALES

En primer lugar hay que tener en cuenta que es el empresario, en virtud del art. 1214 del Código Civil, al ser la persona que alega que se ha producido la transgresión, quien está obligado a acreditar esta circunstancia, o dicho de otra manera, a acreditar las faltas imputadas

²⁹⁷ STS 24 de mayo de 1988 (Ar. 4288). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno.

²⁹⁸ Sobre este tema véase la STS 11 de septiembre de 1986 (Ar. 5134). Ponente Excmo. Sr. D. José Díaz Buisén, STS 18 de mayo de 1987 (Ar. 3725). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 1 de junio de 1987 (Ar. 4084). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno y STS 26 de febrero de 1991 (Ar. 875). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete. Igualmente, STSJ Andalucía/Sevilla 11 de enero de 1994 (Ar. 279). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Hernández Ruiz, STSJ Comunidad Valenciana 14 de enero de 1994 (Ar. 350). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Cardiel Ripoll, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1994 (Ar. 4493). Ponente Ilmo. Sr. D. Luís F. de Castro Fernández, STSJ Castilla y León/Burgos de 21 de noviembre de 1995 (Ar. 4106). Ponente Ilma. Sra. D^a. María Yolanda Colina Contreras, STSJ Galicia de 28 de noviembre de 1996 (Ar. 4507). Ponente Ilmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto, STSJ Extremadura de 22 mayo de 1997 (Ar. 1388). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez y STSJ Andalucía/Málaga 11 de junio de 1999 (Ar. 1939). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.

²⁹⁹ MONTOYA MELGAR, GALIANA MORENO, SEMPERE NAVARRO y RIOS SALMERON, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Elcano, (Aranzadi), 2000, pág. 370.

³⁰⁰ Respecto a este tema véase la STS 15 de junio de 1987 (Ar. 4359). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno. En el mismo sentido, STSJ Galicia de 3 de marzo de 1993 (Ar. 1341). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. De Castro Fernández, STSJ Navarra de 7 de diciembre de 1993 (Ar. 5251). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo, STSJ Andalucía/Málaga de 3 de mayo de 1996 (Ar. 2309). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Navas Galisteo, STSJ Galicia de 10 de mayo de 1996 (Ar. 2204). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis F. de Castro Fernández y STSJ Andalucía/Málaga 9 de marzo de 1998 (Ar. 1804). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu.

³⁰¹ Sobre este tema véase la STS 18 de mayo de 1987 (Ar. 3725). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno, STS 21 de diciembre de 1987 (Ar. 8991). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Muñoz Campos, STS 3 de marzo de 1988 (Ar. 1847). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand y STS 29 de octubre de 1988 (Ar. 8176). Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tuero Bertrand. En el mismo sentido véase la STSJ Madrid 25 de junio de 1998 (Ar. 2720). Ponente Ilmo. Sr. D. Marcial Rodríguez Estevan.

³⁰² STSJ Galicia de 3 de diciembre de 1992 (Ar. 6153). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio González Nieto y STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 28 de septiembre de 1993 (Ar. 3786). Ponente Ilmo. Sr. D. José Manuel Celada Alonso.

al trabajador³⁰³, que tanto podrá cometer por actuaciones como por omisiones. Además, en esta materia casi se pueda aplicar la expresión de que la buena fe, también en el contrato de trabajo, es un verdadero concepto jurídico que ha de presumirse siempre con la categoría de *iuris tantum*³⁰⁴. Por esta razón, no son válidas, para justificar una determinada conducta del trabajador que se le quiere otorgar el calificativo de transgresora de la buena fe contractual, las simples sospechas, vagos indicios o simples elucubraciones personales del empresario³⁰⁵.

Sin embargo, en esta materia la jurisprudencia ha dictado sentencias en los dos sentidos. Por un lado, en un supuesto concreto, el Tribunal Central de Trabajo, entendió que aún sin ser preciso afirmar que el trabajador estuviera intentando robar en su propio centro de trabajo, al ser sorprendido por el demandado, lo cierto es que al huir cuando fue divisado por aquél, se comportó de una tan singular manera que dio lugar, fundamentalmente, a la pérdida, ya, para el futuro de esa confianza que todo empresario precisa tener puesta en quienes dependen de él y sin la cual el normal desarrollo de la relación laboral no es posible³⁰⁶. En cambio, en otra resolución, en este caso de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, se afirma que no existía un adecuado sistema de control que hiciera recaer la apropiación imputada sobre persona concreta, en este caso el actor, ante la posibilidad de su comisión por cualquiera de las personas que tenían acceso y ante la inexistencia de un lugar idóneo, seguro y adecuado para la custodia de los ingresos, pues como se declara con valor de hecho probado en la fundamentación jurídica de la sentencia, el dinero se guardaba bajo la tapa de la multicopista³⁰⁷.

Incluso en un tema muy concreto como es el de la realización de actividades contrarias al proceso curativo mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, los tribunales han llegado a establecer criterios totalmente contrarios. De esta manera, restringen este concepto y sólo aceptan el despido si el empresario prueba que "*la actividad desarrollada en I.L.T. perturba o demora la curación del trabajador o su futura aptitud laboral*"³⁰⁸. Incluso en situaciones, en base al principio *pro operario*, no se han limitado a exigir esta actividad al empresario, sino que incluso han favorecido la destrucción del motivo, por ejemplo al afirmar que, por diversas causas, el trabajador "*pudo muy bien en dichas actividades contar con la colaboración de familiares que realizaran los trabajos más*

³⁰³ Sobre este tema véase la STS 5 de octubre de 1982 (Ar. 6109). Ponente Excmo. Sr. D. Agustín Muñoz Álvarez, STS 26 de julio de 1988 (Ar. 6235). Ponente Excmo. Sr. D. Enrique Álvarez Cruz y STS 27 de diciembre de 1989 (Ar. 9092). Ponente Excmo. Sr. D. Rafael Martínez Emperador. En el mismo sentido, STSJ Andalucía/Granada de 29 de septiembre de 1992 (Ar. 4674). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio León Sola.

³⁰⁴ Sobre este tema véase la STC 48/1984, de 4 de abril. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Díez-Picazo y Ponce de León y Auto 1074/1986, de 10 de diciembre. En el mismo sentido, STS (Sala Contencioso-administrativo) 24 de junio de 1992 (Ar. 6082). Ponente Excmo. Sr. D. Emilio Pujalte Clariana, STS (Sala Civil) 19 de diciembre de 1996 (Ar. 9218). Ponente Excmo. Sr. D. Ignacio Sierra Gil de la Cuesta, STS (Sala Civil) 3 de marzo de 1997 (Ar. 1638). Ponente Excmo. Sr. D. José Almagro Nosete y STS (Sala Civil) 17 de febrero de 1998 (Ar. 631). Ponente Excmo. Sr. D. Alfredo Villagómez Rodil.

³⁰⁵ Sobre este tema véase la STS 4 de julio de 1988 (Ar. 5744). Ponente Excmo. Sr. D. Félix de las Cuevas González y STS 3 de abril de 1991 (Ar. 3247). Ponente Excmo. Sr. D. Luis Gil Suárez. En el mismo sentido, STSJ Cataluña de 12 de abril de 1995 (Ar. 1573). Ponente Ilmo. Sr. D. Pons Felu Llansà y STSJ Cataluña 6 de julio de 1998 (Ar. 3457). Ponente Ilma. Sra. D^a Rosa María Virolés Piñol.

³⁰⁶ STCT 9 de febrero de 1978 (Ar. 811). Ponente Ilmo. Sr. D. Alejandro Corniero Suárez.

³⁰⁷ STSJ Cantabria de 29 de abril de 1994 (Ar. 1795). Ponente Ilma. Sra. D^a Berta Álvarez Llaneza.

³⁰⁸ Sobre este tema véase la STS 26 de enero de 1988 (Ar. 55). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete, STS 30 de junio de 1988 (Ar. 5493). Ponente Excmo. Sr. D. José Lorca García, STS 22 de septiembre de 1988 (Ar. 7095). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete, STS 4 de mayo de 1990 (Ar. 3961). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete y STS 18 de julio de 1990 (Ar. 6423). Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Manuel Cachón Villar. Igualmente, STSJ Cataluña 15 de febrero de 1994 (Ar. 574). Ponente Ilmo. Sr. D. Ponç Feliu Llansà y STSJ Andalucía/Granada 7 de marzo de 1994 (Ar. 992). Ponente Ilmo. Sr. D. Emilio León Solá.

*fuertes*³⁰⁹. Sin embargo, en otras sentencias se ha producido una cierta inversión de la carga de la prueba, de manera que acreditada la realidad de un desempeño de funciones, es el trabajador al que le incumbe la carga de acreditar aquella naturaleza de posible terapia ocupacional, ya que la realización de trabajos siempre constituirá infracción contractual "*salvo en supuestos concretos en los que se trate de una terapia ocupacional compatible con las dolencias determinantes de la baja*", circunstancia que deberá ser siempre probada por el trabajador³¹⁰. Por tanto se produce dicha inversión, no respecto a la realización de estos trabajos, que deberá seguir probando el empresario, sino en lo referente a su calificación.

En segundo lugar, el despido por ser la sanción más grave en el Derecho del Trabajo, obliga a una interpretación restrictiva, en la que debe prevalecer en lo posible el principio *pro operario*. De esta manera, ha de poder imponerse otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de las mas graves, como el despido³¹¹.

En tercer lugar, la conducta prevista por el número segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, relativa a la transgresión de la buena fe contractual, constituye una regla básica que determina las conductas susceptibles de despido. Por esta razón, los convenios colectivos no pueden servir para variar la calificación legal que aquel precepto determina, tal y como lo ha determinado el Tribunal Constitucional, al afirmar que la ley ocupa en la jerarquía normativa una posición superior a la del convenio colectivo por cuya razón éste debe sujetarse y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquel³¹².

En cuarto y último lugar, en los supuestos de despido por transgresión de la buena fe contractual, en que el incumplimiento se lleva a cabo por el trabajador de manera fraudulenta o con ocultación y eludiendo los posibles controles del empresario, la fecha en que se debe iniciar el plazo de prescripción ha de ser la del día en que la empresa tenga conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos determinantes del mismo. Sin que sea menester que en pro de tal ocultación el trabajador haya llevado a cabo hecho positivo alguno porque, al estar de modo continuo gozando de la confianza de la empresa, el incumplimiento contractual incide como falta continuada de buena fe que impide, mientras perdura, que se inicie el cumplimiento de la prescripción³¹³.

Si dicho encubrimiento, precisamente por su carácter subrepticio y clandestino, tendía esencialmente a mantener en la ignorancia de sus infracciones a la empresa donde trabajaba, hay que entender la persistencia y continuidad en el tiempo de la falta cometida, en tanto no sea descubierta por la empresa a la que tal actitud perjudicaba³¹⁴. De esta manera, en muchas ocasiones, surge la figura de la falta continuada. Así, por ejemplo, puede verse en un supuesto

³⁰⁹ STS 17 de junio de 1988 (Ar. 5411). Ponente Excmo. Sr. D. Juan Antonio del Riego Fernández y STS 14 de noviembre de 1988 (Ar. 8582). Ponente Excmo. Sr. D. José Moreno Moreno.

³¹⁰ Sobre este tema, entre otras, véase la STSJ Cataluña de 28 de enero de 1994 (Ar. 179). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Ramón Martínez Garrido y STSJ Cataluña 6 de julio de 1998 (Ar. 3457). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol.

³¹¹ En esta materia véase la STSJ Navarra de 12 de junio de 1992 (Ar. 3009). Ponente Ilmo. Sr. D. José Antonio Álvarez Caperochipi, STSJ Andalucía/Málaga de 10 de diciembre de 1993 (Ar. 5161). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Jacinto Maqueda Abreu y STSJ Navarra de 26 de octubre de 1995 (Ar. 3619). Ponente Ilmo. Sra. D^a. Concepción Santos Martín.

³¹² STC 210/1990, de 20 de diciembre. Ponente Excmo. Sr. D. Francisco Tomás Valiente. En el mismo sentido, véase la STSJ La Rioja de 8 de febrero de 1993 (Ar. 638). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Loma-Orsorio Faurie y STSJ Cataluña de 4 de marzo de 1996 (Ar. 1862). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

³¹³ STSJ Cataluña 5 de noviembre de 1999 (Ar. 4667). Ponente Ilmo. Sr. D. José César Álvarez Martínez.

³¹⁴ STSJ Andalucía/Sevilla de 5 de julio de 1993 (Ar. 3514). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Teba Pinto.

en que el tribunal entendió que las maniobras fueron realizadas durante varios años con un objetivo concreto y determinado de mantener unos saldos en diversas cuentas que no se ajustaban a la realidad contable, que obligaban al trabajador a realizar distintos asientos frecuentemente para ocultar esta situación a los interesados. Por esta razón, determina la existencia de una falta continuada que excluye la prescripción, pues es doctrina jurisprudencial uniforme y reiterada que en los supuestos de faltas continuadas la prescripción se inicia cuando se tiene conocimiento final de los hechos. Es evidente que, en una continuada sucesión de hechos, unidos por un mismo propósito, no son susceptibles de valoración y análisis aislado, sino en conexión con el último hecho que resulte comprobado³¹⁵.

4.- OTRAS CONSECUENCIAS

Finalmente, además de las consecuencias que se pueden originar cuando, tanto empresario y trabajador ejercitan sus obligaciones sin seguir los parámetros del principio general de la buena fe, que, como ya se ha visto, son principalmente la resolución del contrato de trabajo, también pueden surgir de otros tipos de supuestos. Es evidente que normalmente se trata de indemnizaciones de daños y perjuicios. Ahora bien, ha que quedar claro que si bien la resolución del contrato de trabajo es una medida ampliamente utilizada, la solicitud de estas reclamaciones es más bien escasa. Es probable que tanto el empresario como el trabajador piensen que demandar a la otra parte de la relación jurídica por este motivo les va a ocasionar suficientes problemas, que, bajo ningún concepto, van a quedar cubiertos por las hipotéticas cantidades que les puedan atribuir los jueces.

Antes de entrar al análisis de los principales supuestos de indemnizaciones de daños y perjuicios vinculados con esta materia que se encuentran regulados en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores, se ha de realizar, aunque someramente, un estudio sobre los antecedentes históricos que aparecen en las diversas normas que regularon desde el siglo XIX el contrato de trabajo.

4.1.- ANTECEDENTES NORMATIVOS

En este bloque van a ser analizados cinco textos normativos que regularon, de alguna manera, algún tipo de indemnización relacionada con la transgresión de la buena fe contractual por cualquiera de las dos partes de la relación jurídica.

En primer lugar, en el Código de Comercio de 1829, concretamente en el art. 180 se regulaba que "*los factores no pueden traficar por su cuenta particular, ni tomar interés bajo nombre propio ni ageno en negociaciones del mismo género que las que hacen por cuenta de sus comitentes, á menos que éstos les autoricen expresamente para ello, y en el caso de hacerlo, redundarán los beneficios que puedan traer dichas negociaciones en provecho de aquellos, sin ser de su cargo las pérdidas*"³¹⁶.

En segundo lugar, en el Código de Comercio de 1885, y en el mismo sentido que en su precedente de 1821, el art. 297 regulaba que "*los factores y mancebos de comercio serán responsables a sus principales de cualquier perjuicio que causen a sus intereses por haber*

³¹⁵ STSJ Aragón de 26 de mayo de 1993 (Ar. 2185). Ponente Ilmo. Sr. D. Heraclio Lázaro Miguel y STSJ de Castilla y León/Valladolid de 11 de octubre de 1993 (Ar. 4335). Ponente Ilmo. Sr. D. Eduardo Miguel Bernal.

³¹⁶ CASTIÑEIRA FERNANDEZ ha constatado la contradicción entre este precepto, que prohibía exclusivamente la actividad competitiva y el artículo 199 que se refería a cualquier tipo de actividad, *Prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid, (Ministerio de Trabajo), 1977, pág. 58.

*procedido en el desempeño de sus funciones con malicia, negligencia o infracción de las órdenes o instrucciones que hubieren recibido*³¹⁷".

En tercer lugar, dos de los proyectos de Ley de Contrato de Trabajo previos al Código de Trabajo de 1926 también se interesaron por esta materia, pero su regulación no fue aplicada porque no llegaron a sancionarse como tales leyes. En el primer caso, el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo, de 20 de abril de 1904, denominado Proyecto Azcárate, en la base XVI, entre las obligaciones del trabajador se recogía "*a indemnizar al patrono de los perjuicios que le origine por descuido calificado en el manejo de las máquinas, herramientas, o por desobediencia a las órdenes recibidas, cuando se trate de acciones u omisiones no previstas en el Reglamento de Trabajo y corregidas por las multas que en él se hayan señalado*". En el segundo caso, el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo, de 14 de noviembre de 1919, denominado Proyecto Burgos y Mazo, regulaba que si "*el empleado viola la prohibición, el patrono podrá exigirle indemnización de perjuicios, o bien que los negocios realizados se consideren como propios*³¹⁸". En caso contrario, preveía que el empresario podría exigir al comisionista, además de una indemnización, "*la restauración de una comisión o gratificación indebida*".

En cuarto lugar, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, en el art. 56 se regulaba que "*si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otros, trabajos que contrariasen la finalidad del permiso, perderá todo su derecho a la remuneración*". Este precepto puede haber sido el origen de la consideración de transgresión de la buena fe contractual de la realización de trabajos o de otro tipo de actividades durante la situación de incapacidad temporal que como se verá, tanta repercusión tuvo y sigue manteniendo en nuestros tiempos, aunque la consecuencia final sea diferente, ya que en el supuesto del precepto enunciado no se permite resolver el contrato de trabajo, sino sólo no retribuir.

Además de la posibilidad que tenía el empresario de despedir al trabajador cuando entendía que había habido por su parte fraude, abuso de confianza o concurrencia desleal, la Ley de Contrato de Trabajo también permitía responder frente a determinados incumplimientos con otras opciones, de las cuales puede deducirse tres notas características comunes. Se trata de un listado cerrado, por lo que sólo en los supuestos regulados en la ley podía el empresario usar los mecanismos desarrollados. Además, como ya dijo HINOJOSA aunque sólo referido para el artículo 75 pero puede entenderse también aplicable a los otros dos preceptos, no se permitía la resolución del contrato ya que no se incluía entre las causas del art. 89, por lo que sólo podía devengar derecho a una indemnización ya que son consideradas como "*accidentes previsibles en la realización del trabajo*³¹⁹". Finalmente, mientras que la solución jurídica del art. 89 es el despido, en este grupo de artículos es la reclamación de indemnización de daños y perjuicios aquello que puede reclamar el empresario.

Los preceptos en cuestión son tres. El art. 75 regulaba que cuando el trabajador hubiera ocasionado en "*los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo*" algún tipo de perjuicio, "*deberá indemnizar al patrono*". En principio este precepto

³¹⁷ La STS (Sala primera) 24 de febrero de 1890 resuelve un supuesto de obligación de abonar la diferencia respecto al exceso del precio de más del que le ordenó vender.

³¹⁸ Sobre este precepto, veáse NOGUEIRA GUASTAVINO, *La prohibición de competencia desleal en el contrato de trabajo*, Pamplona, (Aranzadi), 1997, pág. 46.

³¹⁹ DE HINOJOSA FERRER, *El contrato de trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1932, pág. 151.

no delimita cuál ha de ser la entidad del perjuicio, por lo que se debía entender incluido cualquier daño a la propiedad del empresario, con el único requisito, como dice el propio precepto, que la actuación del trabajador se realizara "*culpablemente*". Finalmente, tampoco nada decía acerca de la cuantía de la indemnización, pero se supone que correspondía al valor del daño producido, ya que en el segundo párrafo de este artículo se regulaba que "*en la medida en que él pueda hacerlo, y siempre que por ello no pueda temerse una perturbación importante en la explotación, el patrono deberá permitir al mismo obrero que repare el daño con su propio trabajo*", por lo que era un caso de mera reparación.

En el art. 83 se regulaba, como se ha visto, la prohibición de recibir gratificación alguna de la parte contraria sin consentimiento del patrono cuando se le hubiera confiado la intervención o conclusión de negocios, y se establecía una doble posibilidad para el empresario. En tanto que no era considerada esta actuación del trabajador como excesivamente grave ya que no se cree que derive ningún perjuicio para el empresario, éste podía "*exigir*" la "*inmediata devolución*" de dicha gratificación, hubiera sido en dinero o bienes, y en caso de imposibilidad de reintegrar lo aceptado, "*la entrega del valor equivalente*". Además, el empresario podía no limitarse a esta exigencia, ya que el precepto concluye afirmado que "*sin perjuicio de la oportuna indemnización de daños*".

A diferencia de esta regulación, el art. 82, regulaba que el trabajador si aceptara propinas, regalos o cualquiera otra ventaja que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes en el contrato de trabajo, el empresario podría "*incautarse de cuanto el obrero en tal concepto recibiere*", ya no se trataba, por tanto, de obligar a devolver sino de quedarse con esta cantidad ya que en este caso sí se considera que hubo perjuicio; y además, como en el supuesto anterior, "*sin perjuicio a la indemnización correspondiente por daños y perjuicios*".

En quinto y último lugar, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 también regulaba unas consecuencias determinadas. Así, en virtud del art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo³²⁰, se establecía una indemnización derivada de la típica responsabilidad contractual que sería exigible conforme al art. 1101 Cc. En este caso el empresario debía probar que había existido el daño, así como dolo o culpa por parte del trabajador y que se había producido un nexo causal entre la conducta y los daños. La indemnización no presentaba regulación, por lo que debía cubrir todos los daños ocasionados, siguiendo el art. 1106 Cc. Ahora bien, el propio precepto, si se daban determinadas circunstancias permitía traducir esta indemnización por la propia reparación por parte del trabajador. Aunque en la actualidad sería de difícil aplicación.

De la misma manera, según el art. 70 de esta misma norma, el empresario tenía derecho a incautarse de las propinas percibidas por el trabajador, ya que éste tenía la obligación de entregárselas. En este caso, la indemnización era totalmente objetiva, ya que no dependía de la actuación del trabajador. Esta incautación tenía como finalidad evitar un enriquecimiento injusto del trabajador y, posiblemente, castigar al tercero que intentaba el soborno. De la misma manera, también podría dirigirse una acción por los posibles perjuicios causados en contra de este tercero por la vía del art. 1902 Cc, aunque ya en vía civil.

Por último, el art. 71 prohibía todas la gratificaciones en general. En este supuesto, a parte de la indemnización que cabría por la vía del art. 1110 Cc por los daños reales ocasionados al empresario, se exigía la inmediata devolución al tercero que entregó la

³²⁰ Sobre este precepto véase ALONSO OLEA, *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1968, pág. 142. Igualmente, STCT 3 de diciembre de 1977 (Ar. 6176). Ponente Ilmo. Sr. D. Enrique de No Louis.

cantidad, pero no al empresario. Como puede observarse las diferencias entre ambos preceptos eran muy claras: mientras que en el caso del art. 70. 2, la incautación a que tiene derecho el empresario puede explicarse "*por una atribución de poderes cuasi-públicos*" que impidan cualquier pretensión de devolución; mientras que el caso del art. 71 se pretende "*reponer las cosas en su situación de origen*"³²¹.

4.2.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La principal consecuencia de la actuación del trabajador que pueda ser calificada como contraria a la buena fe es el despido disciplinario, por aplicación del art. 54.2.d) TRET, que regula, como se ha visto, la justa causa de transgresión de la buena fe contractual. Ahora bien, también pueden darse otras consecuencias añadidas a ésta que podría ser calificada como de principal. Entre estos efectos existen algunos de carácter general, mientras que otros sólo han sido regulados para determinadas instituciones.

En primer lugar, y como paradigma de supuesto general, el empresario, en virtud del art. 1124 del Código Civil, podrá ejercitar una acción de daños y perjuicios contra el trabajador³²², ya que el despido por transgresión "*no excluye la posibilidad del empresario de ejercitar las oportunas acciones indemnizatorias o reparatorias, si a ello hubiere lugar, de los perjuicios o daños causados por la conducta infiel o abusiva del trabajador*"³²³. O bien, una vez finalizado el contrato, también podrá exigir una indemnización extracontractual, por la vía del art. 1902 de esta misma norma.

De la misma manera, son varios los preceptos que regulan efectos específicos. Algunos en otras normas, como por ejemplo, la vulneración de secretos profesionales que tiene también sus posibles consecuencias jurídicas reguladas en el Código Penal. Sin embargo, las que más interesan a esta investigación son las reguladas en el propio Estatuto de los Trabajadores, concretamente en aplicación del art. 21 de esta norma, así como un supuesto como es la incapacidad temporal, que por su interés se ha considerado interesante citarlo específicamente.

A) Pacto de permanencia en la empresa

El Estatuto de los Trabajadores penaliza el hecho que el trabajador, establecido el pacto de permanencia en la empresa, abandone el trabajo antes del plazo. La jurisprudencia ha afirmado que hay que entender el concepto abandono en el más amplio sentido de la palabra, o sea, cualquier tipo de resolución del contrato de trabajo a instancias del trabajador sin justa causa. Así, se ha entendido que este pacto deja sin efecto la posibilidad de resolución unilateral por parte del trabajador durante el período de prueba³²⁴. Sin embargo, claramente se debe excluir el supuesto regulado en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores³²⁵, así como tampoco derivará indemnización a favor del empresario cuando este pacto de permanencia esté suscrito en un

³²¹ DIEGUEZ CUERVO, *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969, págs. 52-53.

³²² No se puede olvidar, que si el empresario no se decidía al despido, también tiene la posibilidad de solicitar una indemnización de daños y perjuicios al trabajador por la vía del art. 1101 Cc.

³²³ IGLESIAS CABERO, "Transgresión de la buena fe contractual", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (Acarl), 1992, pág. 376. Sobre esta materia, véase ALFONSO MELLADO, *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1994, págs. 60 ss.

³²⁴ STS 14 de febrero de 1991 (Ar. 837). Ponente Excmo. Sr. D. Mariano Sampedro Corral. Igualmente, STSJ Andalucía/Sevilla 26 de octubre de 1999 (Ar. 4416). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Martín González.

³²⁵ STS 23 de julio de 1990 (Ar. 6468). Ponente Excmo. Sr. D. José María Marín Correa.

contrato de duración determinada que se resuelve por vencimiento del plazo pactado, aunque fuera el trabajador quien denuncia dicho contrato³²⁶.

En cuanto se trata de una obligación personalísima y que por tanto no cabe imponer al trabajador la efectiva observancia de lo pactado, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, cuya cuantía corresponde fijar a los tribunales de lo social³²⁷. Normalmente para su determinación se tomara en cuenta no sólo el coste de la formación proporcionada al trabajador³²⁸, de manera que cuanto mayor hubiera sido la inversión realizada en formación, mayor será el interés de garantizar la permanencia, y por tanto más alta debe ser la indemnización, sino también los perjuicios derivados a la empresa e incluso el perjuicio específico que para la empresa derive de que el trabajador pase a prestar sus servicios a una empresa de la competencia³²⁹. Esta suele reducirse cuando la resolución del contrato se produce llegando el plazo de permanencia a su fin.

Nada impide tampoco que este coste, y en definitiva el daño resultante del incumplimiento del pacto de permanencia por parte del trabajador, se evalúe *a priori* por las partes en el momento de la celebración del acuerdo, cuantificando su monto a efectos de una eventual obligación de indemnizar. Las partes podrán determinar la cuantía que estimen oportuna, pero deberán respetar las indicaciones realizadas por la jurisprudencia cuando se aplica una cláusula penal de las reguladas en el art. 1152 del Código civil, según la cual la cláusula no deberá ser abusiva, se debe alegar y probar sus bases de cálculo y la liquidación pactada será moderable por el juez.

B) Pacto de plena dedicación

La realización de cualquier tipo de actividad profesional, por cuenta propia o ajena, al margen de la principal contratada, supone varias consecuencias jurídicas, además de suponer un incumplimiento contractual que faculta al empresario para resolver el contrato por medio del despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de derecho³³⁰.

Así, determina la pérdida de la compensación económica pactada. Esta previsión no origina ningún problema cuando esta compensación económica consiste en un pago periódico, ya que en el supuesto de extinción del pacto, se deja de tener derecho a la percepción de la misma. Los conflictos surgen cuando la indemnización se ha calculado a tanto alzado y ha sido percibida por el trabajador de manera global. En este caso la extinción del pacto supondría la devaluación de la correspondiente indemnización, pero no en su totalidad, sino sólo en cuanto a la parte proporcional a la que ya no se va a tener derecho³³¹. Esta operación es de difícil cuantificación en los contratos de duración indeterminada³³².

³²⁶ STSJ País Vasco 18 de enero de 2000 (Ar. 241). Ponente Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Iturri Gárate.

³²⁷ Sobre esta materia véase STSJ Madrid 16 de enero de 1995 (Ar. 373). Ponente Ilmo. Sr. D. Luis Fernando Roa Rico.

³²⁸ En la STSJ Cataluña 7 de enero de 1999 (Ar. 71). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol se establece que la indemnización es adecuada ya que se fija en la devolución de las cantidades percibidas.

³²⁹ STSJ Extremadura 6 de mayo de 1999 (Ar. 2271). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano.

³³⁰ Entre las varias sentencias que han calificado de esta manera cabe destacar la STSJ Madrid 3 de julio de 1991 (Ar. 4625). Ponente Ilmo. Sr. D. Antonio Rodríguez Molero, STSJ Cataluña 21 de junio de 1994 (Ar. 2590). Ponente Ilmo. Sr. D. José de Quintana Pellicer y STSJ Aragón 1 de marzo de 1995 (Ar. 892). Ponente Ilmo. Sr. D. Benjamín Blasco Segura.

³³¹ GARCIA NINET, *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, (Edersa), 1981, pág. 174.

³³² LOPEZ AINORTE, *La competencia del trabajador con su empresa*, Pamplona, (Aranzadi), 1997, pág. 79.

Además, permite exigir la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento que, de no haberse pactado otra cosa habrán de ser cuantificados y probados ante el tribunal competente³³³. Regulación diferente existe en la relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos, ya que el art. 6.4 RD 1435/1985, de 1 de agosto, regula que el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual³³⁴.

Eventualmente, si se hubiera pactado una cláusula penal para el caso del incumplimiento, estableciendo por ejemplo, un resarcimiento a tanto alzado, podría exigirse la cuantía establecida.

Puede darse el caso, y de hecho es frecuente, que junto al mero incumplimiento del pacto de exclusiva se una, de manera acumulativa, una violación de la prohibición legal de concurrir deslealmente. En tal caso, y sin perjuicio de los efectos propios del quebrantamiento de la plena dedicación, podrán exigirse también las responsabilidades correspondientes al ilícito laboral, ya expuestas en el apartado anterior.

C) Pacto de no competencia postcontractual

La falta de pago por el empresario de la indemnización convenida es un incumplimiento contractual que faculta al trabajador para ejercer la acción resolutoria, extinguiendo el pacto, con derecho a solicitar indemnización por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento. Estos daños serán, ordinariamente, el abono de la parte proporcional de la indemnización, correspondiente al tiempo de vigencia del pacto; salvo un superior perjuicio pudiera ser alegado y probado.

Las consecuencias del incumplimiento del pacto por parte del trabajador no están específicamente reguladas en la legislación laboral. Por lo que, hay que estimar que en ausencia de límites legales podrán las partes convenir lo que les parezca oportuno en la materia, sin más condicionantes que el respeto a los principios generales de contratación.

Puede afirmarse que los efectos del incumplimiento han de reconducirse a la indemnización pecuniaria de los daños y perjuicios causados, dada la dificultad de ejecución forzosa del pacto, consecuencia de la incoercibilidad de las obligaciones de hacer³³⁵.

En derecho comparado se ha generalizado y es comúnmente admitido la validez de las cláusulas penales para garantizar el efectivo cumplimiento del pacto. En derecho español no hay razón jurídica alguna que conduzca a conclusión distinta de la que se aplica en la Europa Comunitaria.

Sobre la posible valoración de la indemnización por incumplimiento, y en su caso de la cláusula penal, habrá que establecer una relación entre la compensación económica por la no

³³³ Sobre la cuantificación del perjuicio económico véase STSJ Madrid 16 de mayo de 1996 (Ar. 2180). Ponente Ilma. Sra. D^a. Paloma F. Rodríguez García.

³³⁴ Sobre este tema véase DURAN LOPEZ, "La relación laboral especial de los artistas", Relaciones Laborales, Tomo I, 1986, págs. 233-234.

³³⁵ Respecto a esta materia véase CHARRO BAENA, "El pacto de no competencia postcontractual", Relaciones Laborales, Tomo I, 1995, págs. 173 ss.

competencia a satisfacer por el empresario, y el monto de la indemnización a soportar por el trabajador en caso de incumplimiento. Está claro que carecería de la más elemental lógica jurídica que la indemnización por incumplimiento pudiera ser inferior a la compensación percibida por la observancia de la no competencia, y ello por la simple aplicación de la teoría sobre el enriquecimiento injusto.

De hecho, la valoración de la cláusula penal ha de contemplar principalmente dos aspectos. En primer lugar, la devolución de lo indebidamente percibido, o de lo percibido, sin causa puesto que en caso de incumplimiento no se hizo efectiva la contraprestación contractual³³⁶. Así la jurisprudencia entiende que la indemnización es adecuada ya que se fija en la devolución de las cantidades percibidas, de manera que si no se hubiera extinguido el contrato por desistimiento unilateral del trabajador lo percibido hubiera sido superior³³⁷. En segundo lugar, la reparación del daño causado por el incumplimiento mismo.

En todo caso, cuando no exista acuerdo de las partes en evaluar alzada y anticipadamente el posible daño en el seno de una cláusula penal, la exigencia de la indemnización hará necesaria la prueba ante los tribunales de la realidad y cuantificación del daño sufrido. La dificultad práctica que tal prueba comporta a nivel procesal, hace aconsejable el establecimiento de la cláusula penal que, a parte de obviar muchas dificultades, tiene un probado efecto disuasorio.

En esta materia no existe una regulación similar a la establecida en el art. 10.4 del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, referido a la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta ajena, según el cual, en caso de que no haya pacto entre las partes a la hora de fijar la indemnización, la determinará el juez sin que pueda exceder del importe total de las comisiones correspondientes a un año, calculado por el importe medio del total de las comisiones percibidas durante los tres últimos años, o período inferior que hubiere durado la relación laboral, en su caso.

Tema conexo al de la cláusula penal, es el del posible aseguramiento de la efectividad de la misma, ante la frecuente insolvencia de los trabajadores, o la apariencia formal de insolvencia que adopta todo empleado competidor que incumple el pacto prohibitivo que tiene suscrito. El aseguramiento sólo es posible mediante la exigencia y consiguiente entrega de aval bancario, por el empleado al empresario, de importe igual al de la cláusula penal acordada y de duración igual a la del pacto de no competencia.

En este caso, el establecimiento anticipado de la indemnización es doble. En primer lugar, garantiza a la empresa el resarcimiento de los daños y perjuicios que le puede ocasionar el trabajador cuyo contrato se ha resuelto. En segundo lugar, compeler al trabajador para que se abstenga de realizar actos que pueden suponer esta competencia que se pretende evitar.

Esta práctica se ha generalizado bastante en los últimos tiempos, sobre todo entre el personal mercantil sujeto al ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto. A parte de la garantía de efectividad que le es propia, se ha revelado también de claro efecto disuasorio del incumplimiento.

³³⁶ STSJ Baleares 2 de septiembre de 1991 (Ar. 5116). Ponente Ilmo. Sr. D. Miguel Suau Rosselló.

³³⁷ STSJ Cataluña 7 de enero de 1999 (Ar. 71). Ponente Ilma. Sra. D^a. Rosa María Virolés Piñol.

D) Competencia desleal

El incumplimiento por parte del trabajador del deber laboral básico de no concurrir deslealmente con la actividad de la empresa para la que trabaja, supone la infracción de una obligación de origen legal, y por tanto, un incumplimiento contractual grave, que puede subsumirse en la tipificación del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, en la figura de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. Además, el empresario podrá exigir una indemnización reparadora de los daños y perjuicios ocasionados, que el artículo 1264 vincula tanto a la extinción del contrato, como a la exigencia de cumplimiento de la obligación en sus propios términos³³⁸.

El tema tiene dos perspectivas diferenciadas: la de la responsabilidad del trabajador que ha incumplido la prohibición de los artículos del Estatuto de los Trabajadores y la de la posible responsabilidad del empresario que contrata un trabajador al servicio de una empresa de la competencia.

En cuanto a la responsabilidad del trabajador infractor, ni el Estatuto de los Trabajadores ni ninguna otra norma de carácter laboral regulan la indemnización que debiera satisfacer el trabajador por incumplimiento de la prohibición de concurrencia desleal, a su empresario. Habrá que acudir por tanto a la teoría general sobre contratación, en la que rige el principio general de indemnización de daños y perjuicios causados por aquéllos que de cualquier modo contravinieran al tenor de sus obligaciones, de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 1101 del Código civil, que comprenderá tanto el lucro cesante como el daño emergente, según el art. 1106 del Código civil.

Sobre este tema la jurisprudencia ha entendido que la indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida sufrida por el empresario, sino también el lucro cesante o ganancia que haya dejado de obtener, según este último precepto. Además hay que tener en cuenta que cuando los daños que se reclamen por la empresa sea la pérdida de las ganancias al no haber realizado determinados trabajos, estos se calcularán, no en atención a los ingresos brutos que hubiese percibido, sino a la diferencia entre éstos y los gastos que la actividad le hubiera ocasionado, lo que determina el beneficio neto perdido³³⁹.

A tenor de esta norma civil general, la carga de la prueba corre a cargo exclusivamente del empresario que demanda la indemnización, bien entendido que no podrá acordarse una reparación superior a los perjuicios reales que demostradamente le haya ocasionado la actividad deslealmente competitiva del trabajador demandado.

La dificultad práctica de esta prueba, unida a la realidad fáctica de la frecuente insolvencia del trabajador, han determinado la escasa, por no decir nula, eficacia de esta responsabilidad del trabajador.

En lo relativo a la responsabilidad del empresario competidor la cuestión presenta diferencias sustanciales, aunque tampoco en nuestro ordenamiento jurídico existen normas

³³⁸ STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 13 de abril de 1993 (Ar. 1887). Ponente Ilmo. Sr. D. José Manuel Celada Alonso.

³³⁹ STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 13 de enero de 2000 (Ar. 208). Ponente Ilmo. Sr. D. Vicente Alvarez Pedreira.

concretas sobre la materia, a diferencia de lo que ocurre en otros ordenamientos donde el *debauchage* da lugar a frecuentes pronunciamientos jurisprudenciales.

En ausencia de cláusulas generales restrictivas de la competencia desleal en nuestro país, la reparación del daño por parte del empresario competidor que integra en su organización productiva a un trabajador de otra empresa de la competencia, tras hacerle romper su contrato de trabajo, ha de fundamentarse por la vía de la responsabilidad extracontractual regulada en el artículo 1902 del Código civil. Este sistema supone que dicha responsabilidad nace de la culpa del agente productor del daño, bien porque tuviera intención de causarlo, bien porque pudiendo y debiendo preverlo, no lo previó por negligencia inexcusable³⁴⁰.

Además de estos cuatro ejemplos, tal y como se ha afirmado, también han de ser destacadas, por su interés, las consecuencias que se derivan cuando un trabajador incumple con sus obligaciones de buena fe al realizar actos contrarios al proceso curativo mientras se encuentra en una situación de incapacidad temporal. Concretamente, las principales consecuencias que se puede originar, por supuesto, además del citado despido disciplinario, son las siguientes. En primer lugar, el empresario podrá realizar una reclamación de resarcimiento de daños y perjuicios³⁴¹. En segundo lugar si el trabajador es despedido por haber realizado trabajos durante la incapacidad, según el art. 132.1.b) TRLGSS, rechace o abandone el tratamiento indicado, de acuerdo con el art. 132.2 del propio texto legal, o bien realice cualquier incumplimiento que ocasione percepciones fraudulentas con cargo a la Seguridad Social, de acuerdo con el art. 26.2 TRLISOS, podrá ver suspendido o anulado el derecho a su subsidio, junto al resto de sanciones reguladas en el art. 47 de esta norma.

Es evidente que el despido no producirá automáticamente la pérdida de la prestación, ya que al ser las dos consecuencias absolutamente independientes presentan vías diferentes. De manera que las Entidades Gestoras no suelen enterarse de las extinciones de los contratos hasta que se les solicita el pago directo de la prestación, y es en este momento donde pueden iniciar el procedimiento correspondiente. Ahora bien, la automaticidad sí puede producirse cuando la empresa sea autoaseguradora de la prestación³⁴².

De la misma manera, el trabajador deberá proceder a la devolución de la prestación indebidamente percibida, ya que ha realizado una actividad que le ha proporcionado un enriquecimiento injusto, por medio de un cobro indebido, al que le es aplicable el art. 45 TRLGSS, del que debe ser resarcida la Entidad Aseguradora³⁴³. Esta misma situación se podría derivar de los complementos de prestación que paga el empresario, que también deberán ser resarcidos. Este supuesto no es novedoso ya que se permite en nuestra jurisprudencia la reclamación de los salarios cobrados durante las vacaciones si el trabajador ha percibido otras retribuciones, porque se entiende que la finalidad de este período es el descanso.

³⁴⁰ Sobre este tema véase la STSJ Navarra 30 de septiembre de 1993 (Ar. 3873). Ponente Ilmo. Sr. D. Víctor Cubero Romeo, STSJ Castilla y León/Valladolid 7 de octubre de 1993 (Ar. 4334). Ponente Ilmo. Sr. D. Manuel Poves Rojas y STSJ Extremadura 24 de enero de 1994 (Ar. 48). Ponente Ilmo. Sr. D. Alfredo García-Tenorio Bejarano.

³⁴¹ Sobre la posibilidad véase, IGLESIAS CABERO, "Transgresión de la buena fe contractual", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (Acarl), 1989, pág. 376.

³⁴² Sobre la responsabilidad en el caso de autoaseguramiento, véase la STSJ Cataluña de 14 de octubre de 1992 (Ar. 5105). Ponente Ilmo. Sr. D. Jordi Agustí Julià. En contra de esta sentencia, GARCIA ORTEGA, "Imputación de responsabilidades en materia de incapacidad laboral temporal", *Tribuna Social*, número 44-45, Agosto-septiembre 1994, pág. 78.

³⁴³ Sobre las consecuencias de la presentación tardía del parte de baja por trabajadores autónomos, véase STS 20 de septiembre de 1993 (Ar. 6885). Ponente Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

Además, el trabajador despedido pasará a la situación de desempleado, ya que sí es situación legal de desempleo el despido procedente, de acuerdo con el art. 208 TRLGSS, pero la pérdida de la condición de incapacitado temporal no supondrá la cesación de la asistencia sanitaria, regulada en el art. 100.1.b) de la Ley General de la Seguridad Social.

Para finalizar, no se debe olvidar que además, de la indemnización regulada en el art. 56 TRET, el trabajador, según la importancia y las expectativas que haya ocasionado la conducta del empresario y el daño producido, podrá solicitar un resarcimiento de los daños y perjuicios, bien si el incumplimiento se ha producido durante la ejecución del contrato³⁴⁴, o incluso respecto a las obligaciones que nacen del precontrato³⁴⁵. Ahora bien, la jurisprudencia siempre ha observado la posibilidad de reclamar esta indemnización adicional de manera muy rígida.

Es evidente que el derecho al honor, derivado de la dignidad, a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás, reconocido como derecho fundamental en la Constitución de 1978 y cuya negación o desconocimiento se produce fundamentalmente a través de cualquier expresión proferida o cualidad atribuida a determinada persona, que, inexcusablemente, le haga desmerecer en su propia estimación o en público aprecio. Sin embargo, ha de entenderse como impensable que este derecho se vea afectado por la actuación empresarial que supone el despido, practicada al amparo del artículo 54.2.d) TRET que, al referirse a la transgresión de la buena fe contractual está aludiendo, por definición, a un actuar de mala fe mediante expresión jurídica inocua a efectos atentatorios al honor. Por esta razón, hay que entender como no indemnizables más allá de la reparación que comporta el reconocimiento de la improcedencia del despido y pago de la consiguiente indemnización. En caso contrario, se llegaría al absurdo, siempre rechazable en Derecho, de que en la práctica totalidad de los supuestos de extinción de la relación laboral por despido disciplinario con base no sólo en este apartado sino en otros muchos del número segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, tras el reconocimiento de la improcedencia del mismo y percibo de la indemnización de ello derivada, podría de nuevo el trabajador solicitar otra indemnización fundamentada en la misma causa de pedir³⁴⁶.

³⁴⁴ STS 23 de mayo de 1988 (Ar. 4271). Ponente Excmo. Sr. D. Juan García Murga. Igualmente, STSJ Extremadura 24 de diciembre de 1992 (Ar. 5998). Ponente Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez. Respecto a la promesa unilateral del empresario de modificar determinadas condiciones de trabajo, véase la STS 21 de julio de 1992 (Ar. 5645). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Angel Campos Alonso.

³⁴⁵ STS 15 de marzo de 1991 (Ar. 4167). Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete.

³⁴⁶ STSJ Madrid de 12 de mayo de 1994 (Ar. 1985). Ponente Ilmo. Sr. D. José Hersillo Ruiz Lanzuela.

CONCLUSIONES

Expresar unas conclusiones como finalización de una investigación como la que antecede puede llegar a ser, en este caso, una labor reiterativa. Esto se debe a que la propia exposición de todos y cada uno de los capítulos que preceden a este bloque de conclusiones, contiene toda una serie de cuestiones que tratan de resolver los conflictos planteados en cada uno de ellos. Intentar, no obstante, establecer las conclusiones de modo sintético, a modo de resumen, es también tarea arriesgada, porque normalmente no suelen resultar suficientemente expresivas de toda labor llevada a cabo. Pero, asumiendo las limitaciones y los riesgos de la brevedad, no puede concluirse este trabajo sin señalar ciertos aspectos, más como sugerencias que como resumen, en las que se tratará de insistir en los aspectos que se consideran fundamentales.

PRIMERA

La buena fe presenta una historia tan **antigua** como el propio Derecho. Surge con **un concepto tan amplio y ambiguo** como la *fides*, que no aporta eficacia jurídica, escasamente puede definirse y se aplica a todos los sectores de la vida. Ya en este preciso momento inicial de la evolución puede observarse la función que aún hoy conserva de introducción de elementos sociales en el Derecho, así como elemento normativo en ausencia de normas. Presenta una etapa intermedia y se consolida finalmente como la *bona fides*. Este concepto se caracterizaba principalmente por permitir una gran intervención del juez y por facilitar el establecimiento de toda una serie de obligaciones concretas.

En la Edad Media el concepto de buena fe va a seguir un desarrollo conectado con los antecedentes romanos, pero que va ir asumiendo aspectos propios del momento histórico. Tendrá influencia en el nacimiento de la categoría general del contrato en el Derecho común, por medio de la renovación del concepto de la causa y se convertirá en un elemento fundamental a partir de la figura del vasallaje y del denominado contrato de servicios fiel.

Aunque aparecerá en toda una serie de normas anteriores, la primera formulación general del principio de la buena fe en el contrato de trabajo surge en el Código de Trabajo de 1926, pero como justa causa a favor del empresario para poder dar por terminado el contrato de trabajo antes del plazo del vencimiento. No será hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 cuando se regulará la fidelidad como obligación concreta del trabajador.

SEGUNDA

La buena fe permite una entrada continua de **conceptos sociales** en el Derecho. Ahora bien, no significa que se limite a una idea social, sino que claramente presenta una eficacia normativa. Por esta razón, se puede afirmar la **dualidad** de elementos éticos y económicos en el contrato de trabajo.

Por influencia de la doctrina alemana, es una de aquellas figuras jurídicas que permiten una total **intervención de los jueces** en la aplicación e incluso creación del Derecho. Este es el motivo por el que se puede afirmar rotundamente que la construcción del concepto de la buena fe en el contrato de trabajo se debe a los tribunales sociales.

En el contrato de trabajo la buena fe presenta un componente esencialmente **ético**, de manera que la conducta de las dos partes de la relación jurídica deberá observar los criterios que en cada momento marque la sociedad.

TERCERA

¿Existe un **concepto único o múltiples definiciones** de la buena fe? Probablemente se pueda reducir a uno, aunque quizá debería ser tan ambiguo que no tendría demasiado sentido su formulación. Por lo tanto, es quizá mejor decir que se está ante un **concepto jurídico indeterminado**. En todo caso, en el contrato de trabajo, la buena fe puede ser calificada como un modo de comportamiento de acuerdo con unos determinados parámetros que son cambiantes.

Por esta razón, su regulación no es estrictamente necesaria para que se pueda aplicar, aunque sí presenta alguna utilidad el hecho que las normas nos recuerden su presencia.

CUARTA

En el contrato de trabajo, la buena fe puede ser considerada como esencialmente **objetiva**, aunque aparezcan materias laborales que presentan aspectos de la denominada buena fe subjetiva. En virtud de esta situación, la buena fe es una **norma de conducta general** que llevará a cabo funciones normativas y que normalmente se traducen en conceptos tales como honorabilidad, probidad, honestidad, honradez, rectitud, sinceridad, etc.

QUINTA

La buena fe es un **principio general del Derecho** porque contiene todos los elementos necesarios para serlo, aunque esta afirmación no ha estado exenta de críticas, sobre todo por parte de la doctrina italiana que abogaba por definirlo como una cláusula general.

Al ser un principio general del Derecho asume las cuatro funciones que desarrollan estos. La función **programática**, en cuanto informa todo el Ordenamiento Jurídico Laboral. La función **interpretadora**, ya que permite que se utilice como elemento de interpretación, tanto de los contratos de trabajo como de los convenios colectivos, aunque en ambos casos con serias reservas. La función **integradora**, ya que crea deberes secundarios de conducta, aunque en este tema se debe tener en cuenta que, por un lado, la posibilidad de la existencia de lagunas es muy limitada por la regulación que se establece en los convenios colectivos y, por otro lado, que en la práctica, estas obligaciones accesorias sólo se derivan respecto al trabajador, por lo que quizás sería deseable aplicar los criterios relativos al justo equilibrio de las partes. Finalmente, la función **limitadora de los derechos subjetivos**, ya que es el sentido que le otorga claramente la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTA

La **ideología** dominante en cada momento influye claramente en el Derecho del Trabajo. Uno de los aspectos que más ha sufrido esta influencia ha sido la buena fe. Esta clara ascendencia tiene su origen en la regulación contenida en el Código de Comercio de 1829. Esta configuración pasó a la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 con este mismo sentido. Sin embargo, la promulgación del Fuero del Trabajo supuso una gran importante transformación en su concepto. Es éste quizás el texto normativo que ha delimitado claramente el sentido actual de este concepto. A partir de este texto se produce un cambio en el concepto del derecho y deber del trabajo, del papel del Estado en la regulación de las materias laborales, surge la concepción comunitaria en la empresa, la teoría relacionista del contrato de trabajo, y, por supuesto, adquieren nuevos vuelos conceptos tales como lealtad, protección y **fidelidad**.

Respecto a este último concepto, ha de quedar claro que ya no se trata de su sentido originario, sino de un aspecto totalmente fiduciario.

En la actualidad, a pesar de la clara configuración que presenta el contrato de trabajo después de la entrada en vigor de la Constitución, así como de los notas tipificadoras que se regulan en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, la jurisprudencia sigue utilizando los significados antiguos de la buena fe. Por esta razón, este estudio del concepto de la buena fe es totalmente asimétrico.

SEPTIMA

La buena fe está **presente** en todo el Ordenamiento Jurídico, no sólo en nuestro país, sino también en la mayoría de los países de nuestro entorno cultural. Así, en Derecho Civil, aparece su función en cuanto elemento integrador de los contratos, así como su importante presencia en la posesión. En Derecho Mercantil, el art. 57 del Código de Comercio regula, quizás, una de las formulaciones más completas de este concepto; sin olvidar su presencia en sectores tales como los seguros o las condiciones generales de contratación. En Derecho Administrativo surgen los principios de buena fe y de confianza legítima. En Derecho Canónico aparecen referencias a la buena fe en el Código Canónico. El Derecho Penal regula respuestas jurídicas a situaciones que se derivan de transgresiones de esta buena fe. En el Derecho Procesal, la Ley Orgánica del Poder judicial exige que en todo tipo de procedimientos se respeten las reglas de la buena fe. Finalmente, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, además de su presencia en el contrato de trabajo, fundamentada por toda una serie de factores y regulada, principalmente en tres preceptos del Estatuto de los Trabajadores, también se contempla respecto a materias tales como la negociación de los convenios colectivos o el reintegro de prestaciones indebidas.

OCTAVA

Los **derechos fundamentales** están presentes en la regulación del contrato de trabajo, y normalmente, la buena fe ha sido entendida como un límite a los mismos. Entre los supuestos en los que ejerce esta función, por supuesto, respecto a la conducta del trabajador, cabe citar la actuación en su propio derecho, las denuncias, la reclamación de los derechos por medio de un procedimiento judicial o las acciones colectivas. Sin embargo, donde mayor relevancia alcanza esta tarea es en el ámbito de la conjunción que forman la libertad de expresión y la libertad de información. En estos casos, el Tribunal Constitucional ha construido una teoría que presenta una orientación dirigida a restringir claramente esta función limitadora, excepto en los supuestos que considera más claros. Aún así es difícil hablar de una línea concreta y definida de actuación.

NOVENA

La **reciprocidad** es una de las notas características de la presencia de la buena fe en el contrato de trabajo, debido, sobre todo, a las características fundamentales del contrato de trabajo, ya que es, esencialmente, sinalagmático. Las dos partes quedan obligadas a ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones de acuerdo con los criterios de la buena fe. Ahora bien, esta afirmación, en la práctica, puede quedar reducida más a un deseo que a una realidad. Es ésta la situación que puede observarse en la aplicación práctica de este concepto. El concepto es igual para empresario y trabajador, la exigencia es exponencialmente mayor para el trabajador.

DECIMA

Cuando se habla de **buena fe que ha de observar el empresario** se está pensando, automáticamente, en el deber de protección, ya que así se deriva de los antecedentes normativos. En la actualidad, a partir de la regulación concreta del art. 20.2 *in fine* TRET, la buena fe también se predica del empresario. Sin embargo, los problemas de aplicación son variados. No existe un concepto genérico propio de esta figura jurídica y, en cuanto a su función limitadora de los derechos subjetivos, su aplicación es más bien reducida. En este punto los principales conflictos surgen respecto a si puede limitar el poder de dirección del empresario. Por supuesto que sí, el problema es el cómo y cuáles son sus límites. Quizás por esto hay que aplicar en este campo conceptos tales como la **razonabilidad** o la simple aplicación del principio romano del *alterum non laedere*. Entre los supuestos concretos más estudiados en este campo cabe citar la protección a la intimidad y dignidad del trabajador, el deber de información o el poder disciplinario o sancionador.

En este tema uno de los aspectos más relevantes es la posibilidad que tiene el empresario, por medio de su conducta, de convalidar conductas del trabajador que no han respetado el principio de la buena fe. Esta operación se lleva a cabo, normalmente, por medio de la **tolerancia o autorización**. Esta conducta deberá ser suficientemente exteriorizada y supondrá la eliminación de los aspectos antijurídicos. En todo caso puede ser revocada, pero requiere cumplir con toda una serie de requisitos para no caer en la doctrina de los propios actos.

Además, existe toda una serie de empresas en las que este modo de comportamiento según los parámetros de la buena fe ha de ser especialmente cuidadoso. Entre estas empresas cabe citar las denominadas **empresas de tendencia o ideológicas**.

DECIMOPRIMERA

La buena fe en el contrato de trabajo se exige, especialmente, del cumplimiento de las obligaciones del trabajador. Como ya se ha dicho, la buena fe es un **modo de comportamiento**, por lo tanto, no se puede olvidar que la obligación fundamental del trabajador es el deber de **diligencia**. Sin embargo, esta aparente delimitación no queda tan clara, cuando el propio Estatuto de los Trabajadores regula de manera conjunta ambos conceptos.

Es probable que esta confusión de ambas ideas jurídicas tenga una explicación claramente interesada por parte de los ideólogos del Fuero del Trabajo. Como se puede comprobar la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 es totalmente neutra, por lo tanto fueron los tribunales y la doctrina quienes asimilaron la diligencia y la fidelidad, a partir de la aplicación de las teorías italianas de la *correttezza*.

En la actualidad, existe toda una serie de grupos de actividades en las que se suele predicar con mayor facilidad la presencia conjunta de ambas figuras, con escaso margen de separación. Sin embargo, es necesario delimitar ambos conceptos. No se trata de ideas intercambiables o subordinadas, sino que cada una de ellas tiene un ámbito de actuación concreto. La diligencia en el deber de trabajar y la buena fe se refiere a los deberes accesorios. La primera sólo se refiere al trabajador, mientras que la buena fe es esencialmente recíproca. La buena fe no sólo puede asumir funciones de delimitación de los derechos, sino que también presenta funciones integradoras. La diligencia se preocupa más del resultado de la conducta, del

rendimiento, que de la actividad. Aún así, quizás algún atisbo de duda puede permanecer del concepto de colaboración regulado en el art. 20.2 TRET.

DECIMOSEGUNDA

La **voluntariedad** con que el trabajador ejecuta su prestación presenta una relevancia importante a la hora de configurar la buena fe que ha de estar presente en su conducta. Ahora bien, hay que diferenciar claramente entre los actos voluntarios, o si se prefiere, el dolo, y las conductas negligentes, o simplemente voluntarias.

En principio cuando un trabajador ejecuta una determinada conducta voluntariamente, si no sigue los parámetros de la buena fe contractual, puede ser calificada como de transgresora de este principio. Esta correlación ha sufrido una importante evolución histórica, en la que surgió incluso una figura específica del dolo laboral. En la actualidad, el **dolo** se configura por una conducta en la que el trabajador sabe lo que hace, quiere llevar a cabo la conducta concreta que ejecuta y además conoce la antijuridicidad de dicho acto. En este tema la opinión de la jurisprudencia destaca principalmente en dos aspectos. Por un lado, una parte importante de las sentencias relacionan dolo y daño, y por otro, algunas sentencias, pocas, sólo admiten la transgresión cuando la conducta es voluntaria del trabajador.

De la misma manera, también cabe referirse a la **culpa o negligencia**, como aquella conducta imputable al trabajador, en la que ha de conocer que el resultado que se produjo podía llevarse a cabo, ha de suponer la contravención de un determinado deber de cuidado y ha de tener un resultado contrario al Ordenamiento Jurídico. También su implantación en el ámbito del contrato de trabajo ha sufrido una clara evolución, y en la actualidad queda claro que se requerirá, a efectos de enjuiciar una determinada conducta del trabajador, una cierta culpa, ya que en caso contrario se estaría ante un sistema de responsabilidad objetiva.

DECIMOTERCERA

Es evidente que la **conducta del trabajador** será uno de los elementos fundamentales a la hora de valorar cómo se ha ejercitado este concreto modo de comportamiento que es la buena fe. Por esta razón es necesaria realizar una ponderación de las circunstancias concretas que concurran en cada caso, con el objeto de individualizar las conductas. Así, en esta operación, se deberá tener en cuenta la actitud del trabajador, la propia dinámica de la conducta o la relación existente entre la persona del trabajador y la concreta conducta.

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

Por esta razón hay que entender que existe toda una serie de supuestos en los que no hace falta que se produzca daño, porque la relevancia se encuentra en el propio acto. Si no se quiere

caer en la ampliación del principio del *alterum non laedere*, hay que concluir que las únicas conductas en las que se puede aplicar esta teoría son las más relevantes. En la actualidad, las que se hallan reguladas en el Código Penal. En el resto de actos, la cuantía del daño será considerada como un elemento más a la hora de valorar dicha conducta.

Entre los supuestos en los que la intervención del daño es relevante cabe citar, especialmente, los asuntos relacionados con la **competencia**. Este tema, que se halla regulado en la actualidad en el art. 21 TRET, presenta cuatro aspectos bien diferenciados, según se trate de la competencia desleal, del pacto de no competencia postcontractual, del pacto de plena dedicación y del pacto de permanencia en la empresa. En medio de todos ellos cabe también remarcar el deber de secreto.

Sin embargo, menos relevante es si la conducta del trabajador genera o no un **beneficio económico** para él mismo. Si una determinada conducta supone un beneficio ilícito para el trabajador, es probable que pueda ser considerada como transgresora de la buena fe contractual. Ahora bien, esta relación no es tan directa desde el punto de vista opuesto. Aunque no haya ánimo de lucro, puede haber transgresión de la buena fe contractual.

DECIMOCUARTA

La buena fe ha de estar presente en todos los **momentos** de la relación jurídica. Esta teoría que se aplica en Derecho Civil o Derecho Mercantil, es también válida para el contrato de trabajo. Así, respecto al nacimiento, cabe citar la denominada buena fe *in contrahendo*, entre la que destaca, en este ámbito, el precontrato. Respecto a la buena fe en la ejecución, cabe decir que es el momento en que de manera más palmaria se demuestra la existencia de este principio general. Ahora bien, además de los supuestos que pueden ser calificados como ordinarios, también surgen casos fuera de esta uniformidad en los que la buena fe ha de estar presente, entre los que cabe destacar momentos externos a la jornada diaria, supuestos de suspensión o excedencia o casos en los que el contrato está seriamente amenazado de resolución. Finalmente, también cabe la presencia de la buena fe una vez extinguido el contrato de trabajo, principalmente respecto al pacto de no competencia y el deber de secreto.

DECIMOQUINTA

El cumplimiento de los deberes por parte del trabajador de acuerdo con los criterios de buena fe presenta una relación patente con el concepto de **actos preparatorios**. En principio, también caben supuestos que puedan ser calificados como de transgresores de la buena fe contractual que se queden en meras tentativas. Con este motivo, se requerirá adaptar parte de la doctrina penal sobre esta materia al contrato de trabajo. Entre los supuestos en los que no se requiere la consumación cabe citar la concurrencia desleal, los hurtos, los daños, las irregularidades contables o la huelga, entre otros. En cambio, la jurisprudencia también ha determinado que existe toda una serie de supuestos en los que se requiere obligatoriamente la consumación.

DECIMOSEXTA

Existe una opinión jurisprudencial general que determina que es irrelevante, a los efectos de la aplicación de la buena fe contractual, el **arrepentimiento espontáneo** del trabajador. A pesar de esta afirmación, en contadas ocasiones los tribunales han entendido que sí cabría aplicar esta teoría.

DECIMOSEPTIMA

La **reincidencia**, desde el punto de vista penal, no puede ser aplicada respecto al contrato de trabajo. Esto no quiere decir que el hecho de que se de la repetición de una determinada conducta puede ser tenido en cuenta a la hora de valorar una determinada sanción. Sin embargo, lo que sí queda totalmente claro es que no es necesaria la reiteración de las conductas para que éstas puedan ser sancionables. Por esta razón, hay supuestos en los que la repetición es relevante, mientras que en otros, no tiene ningún tipo de efecto esta situación.

DECIMOCTAVA

Existe una relación evidente entre la **comisión de delitos** y la transgresión de la buena fe contractual. De manera que, salvo alguna excepción muy concreta, cualquier conducta del trabajador que pueda ser calificada como delictiva, va a poder originar el despido por transgresión de la buena fe contractual. Ahora bien, para que una conducta pueda ser calificada como contraria al principio general de la buena fe no es necesario que sea delictiva. Entre los supuestos más comunes analizados por la jurisprudencia cabe citar, especialmente, los hurtos.

DECIMONOVENA

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

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

Esta afirmación presenta unos límites muy claros en dos grandes grupos. En primer lugar, los representantes de los trabajadores, que aunque no pueda ser equiparado con un concreto puesto de trabajo sí que se les ha exigido un comportamiento específico. Antes de la entrada en vigor de la Constitución quizás de manera más exigente que en la actualidad. Quizás el tema más conflictivo en esta materia es la utilización abusiva del crédito horario. En segundo lugar, dos concretas relaciones laborales de carácter especial, como son los deportistas profesionales, afectados por un cierto deber de secreto, y los representantes de comercio, a los que se les exige una especial buena fe en razón de las actividades que llevan a cabo.

VIGESIMA

El concepto **confianza** está íntimamente unido a la buena fe que se le exige al trabajador en el contrato de trabajo. Incluso en algunos momentos se puede llegar a considerar que el contrato de trabajo es de confianza. Sin embargo, nada más lejos de la realidad. Se fundamenta en la confianza el contrato de mandato, así como el antecedente histórico relativo a la relación entre los dependientes mercantiles y los comerciantes regulado en el Código de Comercio de 1829. Este equívoco actual tiene una clara influencia de las ideas italianas provenientes de la aplicación del Código Civil, por lo que no cabe su aplicación. Aún así, la jurisprudencia determina que hay toda una serie de puestos de trabajo que pueden ser considerados de confianza, entre los que cabe citar las personas que presentan un cierto grado de responsabilidad, en todos los niveles, incluso los denominados mandos intermedios.

Sin embargo, fundamentadas en la confianza, sólo existen dos relaciones laborales de carácter especial. En primer lugar, los altos cargos, que expresamente declara la norma que regula su régimen jurídico que se fundamentará en la recíproca confianza de las partes. En este caso sí que existe toda una completa formulación sobre lo que significa que la confianza, o si se prefiere la buena fe, sea el fundamento de una relación jurídica. En segundo lugar, el servicio doméstico, donde más que una formulación general sobre esta materia, debido al específico lugar donde se presta el trabajo, se ha exigido un especial deber de secreto.

VIGESIMOPRIMERA

Las dos partes de la relación jurídica están obligadas a comportarse según los parámetros de la buena fe durante toda la ejecución del contrato de trabajo. Si este principio general sólo tuviera eficacia jurídica, de su **incumplimiento** sólo podría derivar un determinado reproche social. En cambio esta no es la situación. En todos los sectores del Ordenamiento Jurídico se sancionan las conductas no ajustadas a la buena fe, aunque, por supuesto, con distintas consecuencias. A parte de las consecuencias no estrictamente negativas que se le atribuyen en algunos supuestos concretos, como se puede observar en la designación errónea del empresario demandado en proceso de despido, lo normal es atribuirle consecuencias negativas. Por supuesto, a pesar de que en el Código Civil esta separación no es tan clara, ya que el art. 1124 no atribuye efectos separados, en el contrato de trabajo sí que cabe diferenciar las consecuencias que se atribuyen al empresario y al trabajador.

VIGESIMOSEGUNDA

El **incumplimiento del empresario** supondrá, principalmente, por aplicación del art. 50 TRET, la posibilidad que el trabajador pueda solicitar al juez la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento de los deberes. Esta posibilidad no ha sido demasiado estudiada y aún menos utilizada en la práctica. La razón fundamental es muy clara. Este mecanismo jurídico es escasamente protector para el trabajador, ya que lo que realmente desea es prestar sus servicios. En esta misma línea cabe citar la posibilidad que tiene el trabajador de solicitar una indemnización de daños y perjuicios por la vía del citado precepto del Código Civil.

VIGESIMOTERCERA

Absolutamente diferentes son las consecuencias jurídicas del **incumplimiento del trabajador**. En este caso, ya las primeras regulaciones en las normas de principios del siglo XIX se establecía la posibilidad de resolver el contrato de trabajo cuando se hubiera faltado a este

principio general. A partir de aquí, y fruto de la ampliación desmesurada de este concepto, la jurisprudencia ha ido creando un tipo abierto y omnicomprendivo de todo tipo de conductas que supongan cualquier tipo de incumplimiento por parte del trabajador. Es probable que este cambio de orientación tenga como punto de partida la introducción del concepto deslealtad en la Ley de 6 de noviembre de 1941, que asumía los fundamentos del Fuero del Trabajo en la regulación ordinaria. Por esta razón durante la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 se llevó a cabo una interpretación extensiva de las causas que permitían el despido.

En la actualidad, como se ha podido comprobar en el análisis que se ha desarrollado de todos los aspectos relativos a la buena fe, persiste esta orientación. Sin embargo, no es éste el único conflicto. El hecho que la mayoría de países no presenten una estructura del despido como el nuestro, sobre todo por la inexistencia de una lista tasada de causas, hace replantear la necesidad de la misma. Sobre todo cuando se comprueba que en estos países que no presentan esta regulación, las transgresiones de la buena fe contractual son motivo de justa causa para despedir a un trabajador.

En todo caso, quizás el problema principal existente en el Estatuto de los Trabajadores es la propia formulación de la **causa**. Como los cambios producidos en esta materia han sido inexistentes en este tema, en la actualidad la regulación es igual a la contenida en el Código de Comercio de 1829. Además de esta regulación obsoleta, las críticas referidas a que se trata de una formulación demasiado general son totalmente válidas. Se sanciona, no una conducta concreta, aunque ésta pudiera llegar a ser muy amplia, sino todo un modo de comportamiento determinado, en el que caben, por supuesto, multitud de conductas.

La **interpretación extensiva** que han realizado los tribunales sobre esta materia, unido a la regulación que lo permite, ha ocasionado un supuesto en el que no existe seguridad jurídica. Como además el contrato de trabajo no se fundamenta en la confianza, su falta no puede ser causa de despido. Por esta razón, ¿quizás sería mejor eliminar esta causa y/o exigir la concreción de todas las concretas conductas que pueden caber en ella en los convenios colectivos? Debido a la configuración que tiene en nuestro país el despido es necesario dotarlo, al menos en lo que se refiere a este tema, de una mayor seguridad jurídica. En todo caso, si no se plantea esta posibilidad, sí que sería necesario exigir a los tribunales que, en la aplicación de esta causa, tuvieran en cuenta los requisitos de gravedad y culpabilidad suficientes que ha de presentar la conducta que se quiere calificar como de transgresora de la buena fe contractual.

Finalmente, el empresario también podrá exigir al trabajador, en caso de cumplimiento no ajustado a la buena fe, determinadas **indemnizaciones**, algunas tasadas en la Ley, y otras, en aplicación del régimen general contenido en el Código Civil.

BIBLIOGRAFIA

AA VV, *Code civil*, París, (Daloz), 1999.

AA VV, *The law of contract*, Londres, (Butterworths), 1999.

ABAD VICENTE, *El poseedor de buena fe y la restitución de los frutos, según los moralistas clásicos*, Madrid, 1965.

AGUILERA IZQUIERDO,

— "La costumbre local y los usos de empresa", *Aranzadi Social*, número 7, 2000.

— *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Elcano, (Aranzadi), 1997.

ALARCON CARACUEL,

— "La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 28, 1986.

— *El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)*, Madrid, (Ediciones de la Revista de Trabajo), 1975.

ALARCON HORCAS, *Código del Trabajo*, Madrid, (Editorial Reus, SA), 1927.

ALBACAR LOPEZ, *Código Civil. Doctrina y jurisprudencia, Tomo I*, Madrid, (Trivium), 1995.

ALBADALEJO,

— *Derecho Civil. Tomo I*, Barcelona, (Bosch), 1991.

— *Derecho Civil. Tomo II. Volumen II*, Barcelona, (Bosch), 1982.

— *Instituciones de Derecho Civil. Tomo I*, Barcelona, (Bosch), 1960.

ALBIOL MONTESINOS,

— "Criterios jurisprudenciales en materia de despido disciplinario (I)", *Tribuna Social*, número 16, 1992.

— "Las relaciones colectivas de trabajo (1931-1956)", *Estudios en homenaje al profesor Diego Sevilla Andrés. Historia, política y derecho*, Valencia, (Servicio de publicaciones de la Universitat de València), 1989.

— *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, (Edersa), 1983.

— *La resolución del contrato de trabajo por el trabajador*, Valencia, (Escuela Social de Valencia), 1973.

— "En torno a la polémica ajenidad-dependencia", *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, número 1, 1971.

ALEMANY ZARAGOZA,

— *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ediciones Gráficas Rey), 1996.

— *La relación laboral del directivo*, Pamplona, (Aranzadi), 1994.

ALEXANDER, *Las teorías sociológicas durante la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*, Barcelona, (Editorial Gedisa, SA), 1992.

ALFARO AGUILERA-REAL, *Las condiciones generales de la contratación*, Madrid, (Cívitas), 1991.

ALFONSO MELLADO, *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1994.

ALGUER, "El concepto de la buena fe en la génesis y en la técnica del derecho privado", *Revista Jurídica de Cataluña*, número 33, 1927.

ALMANSA PASTOR, *La relación de embarco del capitán de marina mercante*, Oviedo, (Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos), 1967.

ALMOGUERA GOMEZ, "Fe pública y contratación mercantil: consideración de los contratos bancarios de adhesión", *Actualidad Civil*, Tomo III, 1994.

ALONSO GARCIA,

— *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1987

— "La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo", *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, Zaragoza, (Instituto de Relaciones Laborales. Universidad de Zaragoza), 1980.

— "Nuevo régimen del despido en la Ley de Relaciones Laborales", *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político*, Jaca, (Universidad de Zaragoza), 1976.

— "Notas sobre el fuero del trabajo", *Revista de Trabajo*, número 2, 1963.

— *Derecho del Trabajo, Tomo II*, Barcelona, (Bosch), 1960.

— *La autonomía de la voluntad y el contrato de trabajo*, Barcelona, (Bosch), 1958.

— *La codificación del Derecho del Trabajo*, Madrid, (CISC), 1957.

— "Derecho Administrativo y Derecho del Trabajo", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 5, 1956.

ALONSO OLEA, M.

— "Introducción general al despido y a sus causas", *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Universidad Complutense), 1996.

— "Los orígenes del Derecho del Trabajo", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, número 44, 1972.

— *Lecciones sobre contrato de trabajo*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1968.

— "Sobre la historia de los procesos de trabajo", *Revista de Trabajo*, número 15, 1966.

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

ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG, *Derecho Procesal del Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1995.

ALONSO PEREZ, "Dialéctica entre fidelidad matrimonial y libertad sexual: el delito de violación entre esposos separados y el llamado «débito conyugal»", Estudios de Derecho Civil en homenaje al profesor Dr. José Luis Lacruz Berdejo, Barcelona, (Bosch), 1992.

ALPA, y PATTI, *Le clausole ressatorie nei contratti con i consumatori*, Milán, (Giuffrè Editore), 1997.

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

ALVAREZ DE LA ROSA, "Extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección", Relaciones Laborales, Tomo II, 1993.

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.

AMOROS GUARDIOLA, "La buena fe en la interpretación de los problemas hipotecarios", Revista Crítica de Derecho Administrativo, número 40, 1967.

AMOROSO y DI CERBO, *Commentario allo Statuto dei lavoratori e alla normativa sui licenziamenti*, Milán, (Giuffrè Editore), 1992.

ARAN HORTS, "La evolución de la doctrina jurídica de las relaciones de trabajo", Revista de Trabajo, número 20, 1941.

ARDAU, *Manuale di Diritto del Lavoro. Tomo II*, Milán, (Giuffrè Editore), 1972

ARLUCEA, *Lecciones de teoría jurídica del delito*, Granada, (Comares), 1999.

ASKEL y DERSCH, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, (Roque Depalma Editor), 1961.

ATIYAH, *An introduction to the Law of contract*, Oxford, (Clarendon Press), 1995.

AUNOS PEREZ,

— *Importancia de los valores espirituales en la relación laboral*, Barcelona, (Escuela Social), 1945.

— *Principios de Derecho Corporativo*, Barcelona, 1929.

BACIGALUPO, *Principios de Derecho Penal. Parte General*, Madrid, (Ediciones Akal, SL), 1997.

BADENAS CARPIO, "La noción de equidad en el doctrina del Tribunal Supremo Español", Revista de Derecho Privado, enero, 1998.

BALLESTEROS GARRIDO,

- “Buena fe y calificación de condiciones generales de la contratación como abusivas”, *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo V, 1999.
- *Las condiciones generales de los contratos y el principio de autonomía de la voluntad*, Barcelona, (Bosch), 1999.

BAÑEGIL ESPINOSA, “Cláusulas abusivas en los contratos bancarios. Análisis de las mismas en el nuevo art. 10.bis de la Ley de Defensa de los Consumidores”, *Actualidad Civil*, número 19, 2000.

BARASSI,

- *Il Diritto del Lavoro, Tomo II*, Milán, (Giuffrè Editore), 1957.
- “Il dovere della collaborazione”, *Rivista di Diritto del Lavoro*, 1949.
- *Elementi di diritto del lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1949.
- *La teoria generale delle obbligazioni. Volumen III*, Milán, 1946.
- *Il contratto di lavoro. Volumen II*, Milán, (Società Editrice Libreria), 1917.

BARNET, *Perspectives on contract law*, Nueva York, (Aspen Law & Business), 1995.

BARREIRO GONZALEZ,

- *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid, (IELSS), 1984.
- *Análisis crítico al libro de Von Gierke Las raíces del contrato de servicios*, Madrid, (Cívitas), 1982.
- *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, Madrid, (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.

BASORA FRANCESCH, *Derecho del Trabajo*, Pamplona, (Aranzadi), 1965.

BATALLER GRAU, *El deber de declaración del riesgo en el contrato de seguro*, Madrid, (Tecnos), 1997.

BATLLE VAZQUEZ, *Comentarios al Código Civil y compilaciones forales. Tomo I*, Madrid, (Ministerio de Justicia), 1978

BAYLOS GRAU, “El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto”, *Revista de Política Social*, número 115, 1977.

BAYLOS GRAU, CRUZ VILLALON y FERNANDEZ LOPEZ, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Valladolid, (Trotta), 1995.

BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA,

- *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Marcial Pons), 1978-79.
- *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Librería General Victoriano Suárez), 1958-1959.

BAYON CHACON,

- "La interpretación dinámica del Fuero del Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 2, 1963.
- "El concepto de dependencia en el Derecho del Trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?", *Revista de Derecho Privado*, Tomo XLV, 1961.
- "Grandeza, crisis y renacimiento del laboralismo alemán (comentario con motivo de la nueva edición de una obra clásica)", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, Volumen I, número 1, 1957.
- *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1955.

—
 BASORA FRANCESCH, *Derecho del Trabajo*, Pamplona, (Aranzadi), 1965.

BELLO JANEIRO, "Cláusulas de exclusión o reducción de la responsabilidad en la Ley General de Consumidores y Usuarios", *Revista General del Derecho*, número 585, 1993.

BENITEZ DE LUGO y REYMUNDO, *Extinción del contrato de trabajo*, Madrid, (Instituto Editorial Reus), 1945.

BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO, "La defensa contractual del consumidor o usuario en la Ley General para la defensa de los consumidores o usuarios", *Estudios jurídicos sobre la protección de los consumidores*, Madrid, (Tecnos), 1987.

BERCOVITZ, "Significado de la Ley y requisitos generales de la acción de competencia desleal", *La regulación contra la competencia desleal en la Ley de 10 de enero de 1991*, Madrid, (BOE-Cámara de Comercio e Industria de Madrid), 1992.

BERMEJO, "El trabajo y lo social en el campo cacereño", *Revista de Trabajo*, número 3, 1956.

BETTI,

- *Interpretación de la ley y de los actos jurídicos*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1975.
- *Teoría general de las obligaciones. Tomo I*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1975.
- *Teoría general de las obligaciones. Tomo I*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1969.

BIANCA C M: "La nozione di buona fede quale regola di comportamento contrattuale", *Rivista di Diritto Civile*, Tomo I, 1983.

BLASCO SEGURA y ALCAZAR CARRILLO, "El despido en la Ley de Relaciones Laborales", *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político*, Jaca, (Universidad de Zaragoza), 1976.

BLASCO SEGURA, "El despido disciplinario en la nueva normativa laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 5, 1981.

BLAT GIMENO, *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, Madrid, (MTSS), 1986.

BLAT MELLADO, C: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1981.

BOLLECKER, *La Charte du travail du III Reich*, París, (Les presses modernes), 1936.

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

BORRAJO DACRUZ,

— *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1999.

— "El personal de alta dirección en la empresa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 22, 1985.

— "La teoría de la relación de trabajo en el Fuero del Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 2, 1963.

— "Los auxiliares del comerciante en Derecho Español (conclusiones)", *Revista de Derecho Mercantil*, número 64, 1957.

— "Presupuestos críticos para el estudio del Derecho del Trabajo", *Cuadernos de Política Social*, número 33, 1957.

— *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Frente Nacional de Juventudes), 1960.

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

BREA D'BOUZA, *Doctrinal Práctico de los Derechos del Trabajo*, Madrid, 1952.

BRESCIA, *Diligenza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio*, Milán, (Giuffrè), 1968.

BUONCRISTIANO, "I poteri del datore di lavoro", *Trattato di Diritto di Lavoro. Volumen 15*, Turín, (UTET), 1986.

BURGOS HERRERA, "La utilización del video como sistema de control y medio de prueba", *Aranzadi Social, Volumen II*, 1998.

BUSTOS PUECHE, "Sobre el posible retorno del contrato de trabajo al Código Civil", *Documentación Laboral*, número 52, 1997.

BUSTOS RAMIREZ y HOMAZABAL MALAREE, *Lecciones de Derecho Penal. Volumen II*, Madrid, (Trotta), 1999.

CABANES, "Fidélités", *Droit Social*, número 5, 1991.

CABEZA PEREIRO, *La buena fe en la negociación colectiva*, Santiago de Compostela, (Escola Galega de Administración Pública), 1995.

CABRAL DE MONCADA, *Lições de Direito Civil*, Coimbra, (Almedina), 1995.

CABRERA BAZAN,

— "Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo", *Estudios de Derecho del Trabajo*, en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón, Madrid, (Tecnos), 1980.

— "Contrato de trabajo y contrato de sociedad", *Cuadernos de Política Social*, número 54, 1962.

- CALASSO, *Il negozio giuridico*, Milán, 1954.
- CALVO GALLEGO, *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Madrid, (CES), 1995.
- CAMARA BOTIA, "El carácter culpable del incumplimiento del trabajador en el despido disciplinario", *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor M. Alonso Olea*, Santiago de Compostela, (Universidad de Santiago de Compostela), 1997.
- CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Biblioteca Jurídica Aguilar), 1974.
- CAMERLYNCK, G. H
- *Droit du Travail*, París, (Daloz), 1982.
 - *Traité de Droit du Travail*, París, (Daloz), 1968.
 - *Traité pratique de la rupture du contrat de travail*, París, (Librairies Techniques), 1959.
- CAMPS RUIZ, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1981.
- CANNATA, "Le obbligazioni in generale", *Trattato di Diritto Privato. Volumen 9*, Turín, (UTET), 1984.
- CANO MATA, "La interpretación de los contratos civiles", *Anuario de Derecho Civil*, número 24, 1971.
- CANTERO RIVAS, "Los derechos inespecíficos de la relación laboral: libertad de expresión, libertad ideológica y derecho a la intimidad", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo V, 1997.
- CARBONNIER, *Derecho Civil. Tomo II. Volumen II*, Barcelona, (Bosch), 1971.
- CARCATERRA,
- "*Ancora sulla fides e sui bonae fidei iudicia*", *Studia et Documenta Historiae et Iuris*, número 33, 1967.
 - *Intorno ai bonae fidei iudicia*, Nápoles, (Jovene Editore), 1964.
- ARDENAL CARRO, *Deporte y derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional*, Murcia, (Universidad de Murcia), 1996.
- CARDONA RUBERT, "Vulneración del derecho a la intimidad de trabajador afectado por el sida en parte de alta médica", *Aranzadi Social*, Volumen III, 1999.
- CARNELUTTI, *Teoría general del Derecho*, Madrid, 1955.
- CARRO IGELMO, *El despido justo*, Barcelona, (Bosch), 1957.

- CARROZZA, "Aspetti giuridici della non collaborazione dei lavoratori", *Il Diritto del Lavoro*, Volumen XXIII, 1949.
- CASSI, *La subordinazione del lavoratore nel Diritto del Lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1961.
- CASTAN TOBEÑAS,
- *Derecho civil español, común y foral. Tomo I. Volumen I*, Madrid, (Editorial Reus, SA), 1978.
 - *Derecho Civil Español, Común y Foral. Tomo III*, Madrid, (Instituto Editorial Reus), 1958.
 - *Derecho Civil Español Común y Foral. Tomo II, Volumen II*, Madrid, (Instituto Editorial Reus), 1939.
- CASTAN VAZQUEZ, "Notas para la historia de la reforma del Título preliminar del Código civil", *Documentación Jurídica*, número 4, 1974.
- CASTELVETRI, "L'obbligo di correttezza come limite esterno alle prerogative imprenditoriali e alla gestione collettiva degli interessi dei lavoratori", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, número 4, 1995.
- CASTILLO BLANCO, *La protección de confianza en el Derecho Administrativo*, Madrid, (Marcial Pons), 1998.
- CASTIÑEIRA FERNANDEZ, *Prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid, (Ministerio de Trabajo), 1977.
- CASTRESANA HERRERO, *Fides, bona fides: un concepto para la creación del derecho*, Madrid, (Tecnos), 1991.
- CASTRO ARGÜELLES, "Reintegro de prestaciones de seguridad social. Limitación temporal. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 1996", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo III, 1997.
- CASTRO LUCINI, "Algunas consideraciones sobre la buena fe en la obra del profesor D. Federico de Castro", *Anuario de Derecho Civil*, número 35, 1983.
- CASTRO MORENO, *El delito societario de administración desleal (art. 295 CP)*, Madrid, (Cívitas), 1998.
- CASTRONOVO, "L'avventura delle clausole generali", *Rivista Critica di Diritto Privato*, 1986.
- CENDON, *Commentario al Codice Civile. Volumen IV*, Turín, (UTET), 1991.
- CESSARI,
- *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1970.
 - *Fedeltà, Lavoro, Impresa*, Milán, (Giuffrè Editore), 1969.

CHARRO BAENA,

- “Notas acerca de la posibilidad de fijar en convenio colectivo la abstención de la actividad competitiva postcontractual de los trabajadores de telefónica”, *Aranzadi Social*, Volumen II, 1998.
- “El pacto de no competencia postcontractual”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1995.

CHATELAIN, “El contrato de trabajo”, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo 102, 1903.

CLEMENTE DE DIEGO, *Instituciones de Derecho Civil Español. Tomo II*, Madrid, 1959.

COBO DEL ROSAL y VIVES ANTON, *Derecho Penal. Parte General*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1999.

CORRADO, *Trattadi de Diritto del Lavoro, Tomo II*, Turín, (Unione Tipografico-Editrice Torinese), 1966.

COSTANZA, *Profili dell'interpretazione del contratto secondo buona fede*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1989.

COUTURIER,

- *Droit du Travail I*, París, (Presses Universitaires de France), 1994.
- “La faute lourde du salarié”, *Droit Social*, número 2, 1991.

CREMADES UGARTE, *El officium en el derecho privado romano. Notas para su estudio*, León, (Universidad de León), 1988.

CRISCUOLI, “Buona fede e ragionevolezza”, *Rivista di Diritto Civile*, Tomo I, 1984.

DANZ, *La interpretación de los negocios jurídicos*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1955.

DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (MTSS), 1990

DE AGUINAGA TELLERIA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Gráficas González), 1952.

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

DE CASTRO y BRAVO,

- *El negocio jurídico*, Madrid, (Instituto Nacional de Estudios Jurídicos), 1967.
- *Derecho civil de España. Parte General. Tomo I*, Madrid, (Instituto de Estudios Políticos), 1955.

DE COSSIO y CORRAL, *El dolo en el derecho civil*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1955.

DE HINOJOSA FERRER,

- "La extinción del contrato de trabajo y el derecho relativo al despido", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 2, 1942.
- *El contrato de trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1932.

DE LA CUEVA, M. *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I*, México, (Editorial Porrúa, SA), 1970.

DE LA VEGA BENAYAS, *Teoría, aplicación y eficacia de la normas en el Código Civil*, Madrid, (Cívitas), 1976.

DE LA VILLA GIL y PALOMEQUE LOPEZ, *Introducción a la economía del trabajo*, Volumen I, Madrid, (Editorial Debate), 1980.

DE LA VILLA GIL, L.E.

- "Los llamados «pactos de blindaje» en la relación especial de alta dirección", *Poder Judicial*, número 46, 1998.
- "La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985.
- "El despido en el Real Decreto-Ley 17/1977", *Relaciones de Trabajo. Comentarios al Real Decreto-Ley 17/1977*, Madrid, (Ilustre Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas), 1977.
- *El Derecho del Trabajo en España durante la Guerra Civil*, Madrid, (Escuela Nacional de Administración Pública), 1971.
- "El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, números 34,35 y 36, 1969.
- "En torno al concepto del derecho español del trabajo", *Revista de Trabajo*, número 26, 1969.
- "Los deberes éticos en el contrato de trabajo", *Revista de Trabajo*, número 38, 1960.

DE LARIO, "La Constitución de 1931 y el Fuero del Trabajo. Ideología. Influencias y carácter respectivos", *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, número 4, 1972.

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

DE LOS MOZOS,

- "Derecho civil: método, sistemas y categorías jurídicas", Madrid, (Cívitas), 1988.
- *Derecho civil: método, sistemas y categorías jurídicas*, Madrid, (Cívitas), 1988.
- *El principio de la buena fe*, Barcelona, (Bosch), 1965.
- "La causa del negocio jurídico", *Revista de Derecho Notarial*, número 33-34, 1961.

DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel Diritto romano*, Milan, (Giuffrè), 1946.

DEL REY GUANTER,

- "Derecho fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para un teoría general", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1995.

- *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Madrid, (Cívitas), 1994.
- "Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1993.

DEL VALLE y VILLAR, *La extinción del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador*, Madrid, (Ministerio de Justicia), 1988.

D'EUFEMIA,

- *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, Padua, (Cedam), 1971.
- *Diritto del Lavoro*, Nápoles, (Morano Editore), 1969.

DI MAJO,

- "Incontro di studio Civil-Lavoristico", *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Turín, (G. Giappichelli Editore), 1992
- "Il controllo giudiziale delle condizioni generali di contratto", *Rivista del Diritto Commerciale*, número 68, 1970.

DIAZ RODRIGUEZ, *Vulgarización del Fuero del Trabajo*, Córdoba, (Imprenta Provincial).

DIEGUEZ CUERVO,

- *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Marcial Pons), 1999.
- *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona, (Ediciones Universidad de Navarra, SA), 1969.

DIEZ SOTO, *La conversión del contrato nulo (Su configuración en el derecho comparado y su admisibilidad en el derecho español)*, Barcelona, (Bosch), 1994.

DIEZ-PICAZO y PONCE DE LEON y GULLON BALLESTEROS, *Sistema de derecho civil. Volumen I*, Madrid, (Tecnos), 1992.

DIEZ-PICAZO y PONCE DE LEON,

- *Fundamentos de derecho civil patrimonial. Tomo I*, Madrid, (Cívitas), 1993.
- *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial. Tomo II*, Madrid, (Cívitas), 1993.
- "El abuso del derecho y el fraude de la ley en el nuevo título preliminar del código civil y el problema de las recíprocas relaciones", *Documentación Jurídica*, número 4, 1974.
- *La doctrina de los actos propios*, Barcelona, (Bosch), 1963.

DOLORES ROMAN, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid, (Ediciones Grapheus), 1992.

D'ORS,

- *Derecho privado romano*, Pamplona, (EUNSA), 1989.
- "Conventiones y contractus", *Anuario de Historia del Derecho Español*, número 46, 1976.

- "De nuevo sobre *creditum*", *Studia et Documenta Historiae et Iuris*, número 41, 1975.
- "*Creditum*", Anuario de Historia del Derecho Español, número 33, 1963.
- "*Creditum y contractus*", Anuario de Historia del Derecho Español, número 26, 1956.

DOWNES, *Contracts*, Londres, (Blackstone Press Limited), 1995.

DURAN LOPEZ,

- "La relación laboral especial de los artistas", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.
- *El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Madrid, (MTSS), 1985.

DURAND, *Traité de Droit du travail II*, París, (Librería Dalloz), 1950.

EIRANOVA ENCINAS, *Código Civil Alemán*, Madrid, (Marcial Pons), 1998.

EKCAHL ESCOBAR, *La doctrina de los actos propios (el deber jurídico de no contratar conductas propias pasadas)*, Santiago de Chile, (Editorial Jurídica de Chile), 1989.

EMBED IRUJO, "La protección del asegurado: su consideración como consumidor. Derecho de seguros", *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid, (CGPJ), 1996.

ENNECCERUS,

- *Derecho civil. Parte general. Tomo I. Volumen II. 2 parte*, Barcelona, (Bosch), 1981.
- *Derecho de obligaciones. Parte General. Tomo I. Volumen II. 2ª parte*, Barcelona, (Bosch), 1981.
- *Derecho civil. Parte general. Tomo I. Volumen I*, Barcelona, (Bosch), 1953.

ESCUADERO, "El acoso sexual en el trabajo", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1993.

ESCUADERO, FRIGOLA y CORBELLA, *El principio de la buena fe en el contrato de trabajo*, Barcelona, (Bosch), 1996.

ESPIN CANOVAS,

- "El justo título y la buena fe en la usucapión", *Estudios de Derecho Civil en honor del profesor Castán Tobeñas. Tomo I*, Pamplona, (Eunsa), 1969.
- *Manual de Derecho Civil Español. Volumen III*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1954.

ESSER, *Principio y norma de la elaboración jurisprudencial del Derecho Privado*, Barcelona, (Bosch), 1961.

FAGOAGA, "El Fuero del Trabajo y la doctrina social de la Iglesia", *Cuadernos de Política Social*, número 58, 1963.

FASCIONE, "Cenni bibliografici sulla bona fides", *Studi sulla bouna fede*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1975.

- FERNANDEZ BARREIRO y JAVIER PARICIO, *Fundamentos de derecho patrimonial romano*, Madrid, (Ceura), 1991.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1993, págs. 113 ss.
- FERNANDEZ HERAS, *Tratado Práctico de Legislación Social*, Zaragoza, (La Editorial), 1957.
- FERNANDEZ LOPEZ, M. F.
- “Libertad ideológica y prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985.
 - “La «transgresión de la buena fe contractual» (Nota a la STCT de 12-XI-1981)”, *Revista de Política Social*, número 138, 1983.
- FERNANDEZ MICHELTORENA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Euramérica, SA), 1973.
- FERNANDEZ MIRANDA, “El Fuero del Trabajo en la constitución del Estado español”, *Revista de Trabajo*, número 2, 1963.
- FERNANDEZ-CUESTA, “El concepto falangista del Estado”, *Revista de Estudios Políticos*, número 14, 1944.
- FERRARO,
- *Autonomia e poteri nel Diritto del Lavoro*, Padua, (Cedam), 1992.
 - *I contratti di lavoro*, Padua, (CEDAM), 1991.
- FERREIRA RUBIO, *El principio de la buena fe. El principio general en el Derecho Civil*, Madrid, (Montecorvo), 1984.
- FERRER VALES, “Breve comentario al Código de Trabajo”, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo 150, 1927.
- FERRINI, ESMEIN, SOLAZZI y BONFANTE, *El patrimonio de la mujer casada en el derecho civil*, Tomo I, Madrid, (Ceura), 1982.
- FREZZA, “Fides bona”, *Studi sulla bouna fede*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1975.
- FUBIO, *El principio general en el Derecho Civil*, Madrid, (Montecorvo), 1984.
- FUENTESECA,
- “Análisis de la posible relación entre la fiducia romana y el trust anglosajón”, *Revista de Derecho Privado*, enero, 1998.
 - “Visión procesal de la historia del contrato”, *Estudios de Derecho Romano en honor de Alvaro D'Ors*, Tomo I, Pamplona, (EUNSA), 1987.
 - *Derecho privado romano*, Madrid, 1978.
- GAETA, “Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana”, *Documentación Laboral*, número 49, 1996.

GALA DURAN, "Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero)", Relaciones Laborales, Tomo I, 1996.

GALAN CORONA, "*Supuestos de competencia desleal por violación de secretos*", *La regulación contra la Competencia desleal en la Ley 10 de enero de 1991*, Madrid, (Cámara de Comercio e Industria), 1992.

GALANTINO, *Diritto del Lavoro*, Turín, (Giappichelli Editore), 1992.

GALIANA MORENO, "La readaptación judicial del Derecho del Trabajo (el sentido de la equidad y de la jurisprudencia)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 3, 1980.

GALLART FOLCH,

— *Los principios fundamentales del Fuero del Trabajo*, Barcelona, (Bosch), 1939.

— *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, (Editorial Labor, SA), 1936.

GAMERLYNCK y LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Biblioteca Jurídica Aguilar), 1974.

GARATE CASTRO, *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1984.

GARCIA BECEDAS, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1993.

GARCIA FERNANDEZ, M.

— *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Ariel), 1990.

— *La formación del Derecho del Trabajo*, Palma de Mallorca, (Universidad de Palma de Mallorca), 1984.

— *La terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Palma de Mallorca, (Universidad de Palma de Mallorca), 1983.

— "El rendimiento debido en la relación de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 3, 1980.

GARCIA GARRIDO, *Derecho privado romano. Acciones, casos, instituciones*, Madrid, (Dykinson), 1991.

GARCIA MURCIA

— "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual (I y II)", *Relaciones Laborales*, Tomo III, 1990.

— "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual (I)", *Actualidad Laboral*, número 24, junio, 1990.

— "Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual (I)", *Actualidad Laboral*, Tomo II, 1990.

GARCIA NINET, I. y DE VICENTE PACHES, "Despido por ofensas verbales de un trabajador de RTVE a la empresa y a sus directivos. Derecho a la libertad de expresión del

trabajador versus derecho al honor empresarial”, Revista General de Derecho, número 643, 1998.

GARCIA NINET, I. y RIVAS VALLEJO, M.P., “Despido disciplinario de representante sindical. La conjugación de las libertades de expresión y sindical y el interés público. El deber de buena fe contractual modalizado. Comentario a la Sentencia 1/1998, de 12 de enero, de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional”, Aranzadi Social, número 12, 1998.

GARCIA NINET, I. y VICENTE PALACIO,

- “Los derechos fundamentales como límite a las facultades organizativas del empresario (libertad sindical y movilidad funcional). La tutela de la libertad sindical: ¿La afiliación sindical como señuelo de mejoras profesionales o como causante de la degradación profesional? (Comentario a la Sentencia 87/1998, de 21 de abril, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional)”, Aranzadi Social, Tomo V, 1999.
- *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Castellón, (Univesitat Jaume I), 1998.

GARCIA NINET, I.,

- *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Castellón, (Universitat Jaume I), 1998.
- *El contrato para la realización de obra o servicio determinado*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1995.
- *La incapacidad temporal*, Madrid, (Tecnos), 1995.
- “Sobre el reintegro de prestaciones indebidas. Pensión incrementada con complementos de mínimos y concurrente con trabajo por cuenta ajena no declarado a la Entidad Gestora. Autotutela justificada de las Entidades Gestoras y derechos de los beneficiarios afectados. Consideraciones al hilo de la STS (Social) de 12 de julio de 1993”, Tribuna Social, número 37, 1994.
- “Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial”, *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (ACARL), 1992.
- *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1981.
- “El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para su estudio)”, Revista de Derecho Privado, octubre, 1979.
- “El fundamento del Derecho del Trabajo”, Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo, número 1, 1971.

GARCIA ORTEGA, “Imputación de responsabilidades en materia de incapacidad laboral temporal”, Tribuna Social, número 44-45, Agosto-septiembre 1994.

GARCIA OVIEDO,

- “Notas acerca del nuevo Derecho social español”, Revista Crítica de Derecho Inmobiliario, número 148, 1940.
- *Tratado elemental de Derecho Social*, Madrid, (Librería General de Victoriano Suárez), 1934.

GARCIA RUBIO, “Presunción de no laboralidad y promoción del trabajo dependiente”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1996.

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

GARCIA VALVERDE, "Los elementos esenciales del contrato de trabajo: visión jurisprudencial", *Documentación Laboral*, número 45, 1995.

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

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, *La prueba en el proceso de Trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1994.

GARRIGUES,

— *Curso de derecho mercantil*, Madrid, (Marcial Pons), 1979.

— *Tres conferencias en Italia sobre el Fuero del Trabajo*, Madrid, (Ediciones Fe), 1939.

— "Auxiliares del comerciante", *Revista de Derecho Privado*, Tomo XVII, 1930.

GAUDU, "Fidélité et rupture", *Droit Social*, número 5, 1991.

GAY DE MONTELLA, *El Fuero del Trabajo*, Valladolid, (Librería Santaren), 1939.

GELLA, "Contratación mercantil y buena fe", *Temis*, número 7, 1960.

GENCO, *Precedenti e contenuto della Carta del Lavoro Spagnola*, Milán, (Giuffrè Editore), 1942.

GETE-ALONSO y CALERA, *Comentarios al Código civil y compilaciones forales. Tomo I. Volumen I*, Madrid, (Ministerio de Justicia), 1992, pág. 888.

GHIDINI,

— *Diritto del Lavoro*, Padua, (CEDAM), 1987.

— *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1970.

— *Diritto del Lavoro*, Padua, (Cedam), 1961.

GIBERT, "El contrato de servicios en el derecho medieval español", *Revista de Política Social*, número 101, 1974.

GIL Y GIL,

— "La buena fe en el contrato de trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 163, 1996.

— "La esfera de la intangibilidad del trabajador", *Tribuna Social*, número 47, 1994.

— *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid, (Ministerio de Justicia), 1993.

GIUGNI, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1970.

- GOERLICH PESET, *La extinción del contrato de trabajo*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1994.
- GOMEZ ABELLEIRA, "Pacto de no concurrencia y de permanencia", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 100, 2000.
- GOMEZ CALERO, *Los derechos de los consumidores y usuarios*, Madrid, (Dykinson), 1994.
- GOMEZ-ACEBO, "La buena y la mala fe en el Código Civil. Su encuadramiento en la teoría general del derecho y su eficacia en el Código Civil", *Revista de Derecho Privado*, mayo, 1952.
- GOMEZ-IGLESIAS CASAL, *La influencia del Derecho Romano en las modernas relaciones de trabajo*, Madrid, (Cívitas), 1995.
- GONZALEZ BOTELLA, "El nuevo título preliminar del código civil", *Documentación Jurídica*, número 4, 1974.
- GONZALEZ ENCABO, "*El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza*", *Dieciseis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1969.
- GONZALEZ MUÑIZ, *Historia social del Trabajo*, Madrid, (Editorial Júcar), 1975.
- GONZALEZ ORTEGA,
- "El reintegro de prestaciones indebidas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 79, 1996.
 - "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.
- GONZALEZ PEREZ, *El principio general de la buena fe en el Derecho Administrativo*, Madrid, (Cívitas), 1999.
- GONZALEZ RODRIGUEZ,
- "Bocetos jurídicos I. La buena fe y la seguridad jurídica", *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, número 3, 1959.
 - "La buena fe y la seguridad jurídica", *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, número 3, 1959.
- GONZALEZ SALINAS, "El principio de la buena fe", *Revista Española de Derecho Administrativo*, número 52, 1986.
- GONZALEZ,
- *Creditum, fides*, Alicante, 1984.
 - *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, Madrid, (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.
- GOÑI SEIN, "Las ofensas al honor y la repercusión disciplinaria de las proferidas fuera de la empresa", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1987.

GORDILLO, "La protección de los terceros de buena fe en la reciente reforma del Derecho de familia", Anuario de Derecho Civil, 1982.

GORELLI HERNANDEZ y IGARTUA MIRO, "Libertad de información y contrato de trabajo. El problema de sus límites. A propósito de la STC 57/1999, de 12 de abril", Aranzadi Social, Tomo V, 1999.

GORELLI HERNANDEZ, "Deber de obediencia y despido por desobediencia", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 87, 1998.

GORPHE, *Le principe de la bonne foi*, París, (Daloz), 1928,

GRISI, *L'obbligo precontrattuale di informazione*, Turín, (Jovene Editore), 1990.

GUILARTE, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valladolid, (Lex Nova), 1960.

GUMERSINDO DE AZCARATE, *Alcance y significación de las llamadas leyes obreras*, Madrid, (Sucesores de Rivadeneyra), 1893.

GUTIERREZ RUBIO, "Ante un nuevo sistema de trabajo", Revista de Trabajo, número 7-8, 1945.

HARRISON, *Good faith in sales*, Londres, (Sweet & Maxwell), 1997.

HERNAIZ MARQUEZ, *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Instituto de Estudios Políticos), 1977.

HERNANDEZ GIL, "El concepto de Derecho Civil", Revista de Derecho Privado, número 315, 1943.

HERNANDEZ GIL,

— *La posesión*, Madrid, (Cívitas), 1980.

— *Reflexiones sobre una concepción ética y unitaria de la buena fe*, Madrid, (Real Academia de Jurisprudencia y Legislación), 1979.

HERNANDEZ MARTIN, "Negociaciones prohibidas", *Dieciséis lecciones sobre causas de despido*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1969.

HERRERO DE MIÑON, "Maginales al nuevo título preliminar del Código Civil", Revista Española de Derecho Administrativo, número 3, 1974.

HERRERO NIETO,

— *La simulación y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*, Barcelona, (Bosch), 1958.

— "La empresa como marco jurídico más importante de las relaciones laborales", *Estudios dedicados al profesor García Oviedo. Volumen II*, Sevilla, (Escuela de Estudios Hispano-Americanos), 1954.

- HIDALGO RUA y DEL VAL ARNAL, "El deber de guardar secreto en la relación laboral del personal con medios informáticos", *Documentación Laboral*, número 35, 1991.
- HOSTENCH, *El derecho del despido en el contrato de trabajo*, Barcelona, (Librería Bosch), 1929.
- HUECK y NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1963.
- HUECK, "L'obbligo di fedeltà nel Diritto privato moderno", *Nuova Rivista di Diritto Commerciale*, Volumen II, 1949.
- ICHINO, *Diritto a la riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1979.
- IGLESIAS CABERO,
- Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto), Madrid, (Cívitas), 1994.
 - "Transgresión de la buena fe contractual", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (Acarl), 1992.
 - La extinción del contrato de trabajo, Bilbao, (Universidad de Deusto), 1977.
- IGLESIAS, *Derecho Romano. Instituciones de Derecho Privado*, Barcelona, (Ariel), 1965.
- IHERING, *El espíritu del derecho romano*, Madrid, 1891.
- IMBERT, "*Fides et nexum*", *Studi Arangio-Ruiz*, Tomo I, Nápoles.
- IRUZUBIETA FERNANDEZ, *El abuso del derecho y el fraude de ley en el Derecho del Trabajo*, Madrid, (Colex), 1989.
- JAVIER PARICIO y FERNANDEZ BARREIRO, *Fundamentos de Derecho Patrimonial Romano*, Madrid, (Ceura), 1991.
- JAVILLIER, J C., *Droit de Travail*, París, (L.G.D.J), 1996.
- JIMENEZ-ASENJO GOMEZ, "La revisión de oficio, en relación con el reintegro de prestaciones indebidas en materia de Seguridad Social", *Tribuna Social*, número 52, 1995.
- JORGE BARREIRO, "El delito de revelación de secretos (profesionales y laborales)", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo III, 1996.
- JÖRS y KUNKEL, *Derecho Privado Romano*, Barcelona, (Labor), 1937.
- KASEL y DERSCH, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, (Roque Depalma Editor), 1961.
- KASER, *Derecho Romano Privado*, Madrid, 1960.

- KROTOSCHIN, "El deber de previsión en el contrato de trabajo", *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Usain*, Buenos Aires, (Librería El Ateneo Editorial), 1954.
- KUNKEL, *Historia del derecho romano*, Barcelona, (Ariel), 1989.
- LA LOGGIA, *Principi del Diritto del Lavoro*, Milán, (Fratelli Bocca-Editori), 1940.
- LACRUZ BERDEJO,
- *Derecho de Obligaciones. Tomo II. Volumen I*, Barcelona, (Bosch), 1994.
 - *Elementos de derecho civil. Parte General de Derecho Civil. El derecho subjetivo. Volumen III*, Barcelona, (Bosch), 1990.
- LADARIA CALDENTEY, *Legitimación y apariencia jurídica*, Barcelona, (Bosch), 1952.
- LARENZ,
- *Derecho civil. Parte general*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1978.
 - *Base del negocio jurídico y cumplimiento del contrato*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1956.
- LASARTE, "Sobre la integración del contrato: la buena fe en la contratación", *Revista de Derecho Privado*, enero, 1980.
- LEGA, "Sull obbligo di fedeltà del lavoratore", *Diritto del Lavoro*, Tomo I, 1947.
- LEGAZ LACAMBRA,
- "La Carta Francesa del Trabajo. Sus características y relaciones con el Fuero Español del Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 28-29, 1942.
 - "El Fuero del Trabajo como fuente del derecho", *Revista de Trabajo*, número 2, 1940.
 - "Principios Fundamentales del Derecho Nacionalsindicalista del Trabajo", *Estudios de doctrina jurídica y social*, Barcelona, (Editorial Bosch), 1940.
- LENEL, *Das edictum perpetuum*, Leipzig, 1907.
- LETE ACHIRICA,
- "Condiciones generales, cláusulas abusivas y otras nociones que conviene distinguir", *Actualidad Civil*, número 17, 2000.
 - "La transposición de la Directiva de 5 de abril de 1993 en el Derecho francés: la Ley de 1 de febrero de 1995 sobre cláusulas abusivas y presentación de los contratos", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo I, 1996.
- LLAVERO, "Laguna legal: derecho de accesión inmobiliaria en el supuesto de mala fe en el propietario y buena fe en el edificante", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo I, 1994.
- LLOBET i AGUADO, *El deber de información en la formación de los contratos*, Madrid, (Marcial Pons), 1996.

LLUIS Y NAVAS, "El principio de la buena fe en las relaciones laborales", Revista Técnico Laboral, número 78, 1998.

LOMBARDI, *Dalla fides alla bona fides*, Milán, (Giuffrè Editore), 1961.

LOPERA CASTILLEJO, "El despido disciplinario de los representantes de comercio", Actualidad Laboral, Tomo III, 1997.

LOPEZ AINORTE, *La competencia del trabajador con su empresa*, Pamplona, (Aranzadi), 1997.

LOPEZ ALARCON, "La equidad en el nuevo título preliminar del Código civil", Documentación Jurídica, número 4, 1974.

LOPEZ CORNIDE, "La norma de trabajo en la Nacional sindicalismo", Revista de Trabajo, número 13, 1940.

LOPEZ CUMBRE, "La relación especial del servicio al hogar familiar", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 100, 2000.

LUQUE PARRA, *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Barcelona, (Bosch), 1999.

LYON-CAEN, "De l'évolution de la notion de bonne foi", Revue Trimestrielle de Droit Civil, número 44, 1946.

MADRID, *Derecho Laboral Español*, Madrid, (Librería de Victoriano Suárez), 1936.

MAGRO SERVET, "La nueva Ley sobre condiciones generales de la contratación", Revista Jurídica Española. La Ley, Tomo I, 1998.

MANCINI,

La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro, Milán, (Giuffrè Editore), 1957.

"Il c. d. obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro", Rivista de Diritto del Lavoro, 1956.

MANRESA NAVARRO, *Comentarios al Código civil español. Tomo III. Volumen II*, Madrid, (Editorial Reus, SA), 1950.

MARIN CORREA, "Los valores fundamentales en la relación de trabajo", Actualidad Laboral, Tomo III, 1997.

MARINO, *La collaborazione nel contratto individuale di lavoro*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1976.

MARTIN AGUADO, "Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador", Relaciones Laborales, Tomo II, 1989.

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

MARTIN GRANIZO y GONZALEZ ROTHVOSS, *Derecho Social*, Madrid, (Editorial Reus, SA), 1935

MARTIN VALVERDE,

- "La formación del Derecho del Trabajo en España", *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid, (Congreso de los Diputados), 1987.
- "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, (Publicaciones de la Universidad de Sevilla), 1977.

MARTIN VALVERDE, RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ y GARCIA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1999.

MARTINEZ CALCERRADA, "La buena fe y el abuso de derecho. Su respectiva caracterización como límites en el ejercicio de los derechos", *Revista de Derecho Privado*, mayo, 1979.

MARTINEZ GIRON,

- *El empresario aparente*, Madrid, (Cívitas), 1992.
- "El precontrato de trabajo en la jurisprudencia", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 19, 1984.
- "La temeridad en procesos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 15, 1983.

MARTINEZ MENDOZA, "Buena fe y abuso del crédito horario sindical", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1998.

MARTINEZ MORENO, C.

- "El trabajo de alta dirección: evolución histórica y fuentes de regulación", *Temas Laborales*, número 36, 1995.
- *La extinción del contrato de alta dirección*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1995.
- *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Madrid, (CES), 1994.
- *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Madrid, (CES), 1994.

MATTAROLO, *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza*, Padua, (Cedam), 1983.

MAYOR MARTINEZ, *Ideologías dominantes en el sindicato vertical*, Madrid, (Zyx, SA), 1972.

MAZZIOTTI, F.,

- *Diritto del Lavoro*, Nápoles, (Liguori Editore), 1992.
- *I licenziamenti*, Turín, (UTET), 1991.
- *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1970.
- *Manuale di Diritto del Lavoro*, Venecia, (Istituto di Studi Sindicali e del Lavoro), 1958.

MENDEZ HOLGADO, "Criterios jurisprudenciales sobre la desobediencia e indisciplina y las ofensas como causa de despido disciplinario", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 94, 1999.

MENENDEZ MENENDEZ, "Auxiliares del empresario", *Revista de Derecho Mercantil*, número 72, 1959.

MENENDEZ PIDAL,

— "La lealtad en el contrato de trabajo", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo I, 1961.

— *Derecho Social Español. Volumen I*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1952.

MENGER, *El Derecho Civil y los pobres*, Granada, (Comares), 1998.

MENGONI, "Spunti per una teoria delle clausole generali", *Rivista Critica di Diritto Privato*, 1986.

MERA MANZANO, "El contenido ético del contrato de trabajo", *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ofrecidos a D. Francisco Walker Linares con motivo de sus cuarenta años de docencia universitaria en el ejercicio de la Cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad de Chile*, Santiago de Chile, (Editorial Jurídica de Chile), 1968.

MERCHAN FERNANDEZ, "La relación jurídico-laboral en los fueros extensos castellano-leoneses (siglo XIII)", *Revista de Política Social*, número 116, 1977.

MIALON, *Les pouvoirs de l'employeur*, París, (L.G.D.J), 1996.

MILEGO DIAZ y FERNANDEZ HERAS, *Compendio de Derecho Industrial y del Trabajo*, Madrid, 1947.

MIQUEL GONZALEZ DE AUDICANA, *Derecho privado romano*, Madrid, (Marcial Pons), 1992.

MIQUEL GONZALEZ,

— *Comentarios al Código civil. Tomo I*, Madrid, (Ministerio de Justicia), 1991.

— "La buena fe y su concreción en el ámbito del derecho civil", *Anales de la Academia Matritense del Notariado*, número 29, 1988.

MIR PUIG, *Derecho Penal. Parte General*, Barcelona, (PPU, SA), 1996.

MOLERO MANGLANO, C. y VILLALBA SALVADOR, "La interpretación de las normas laborales (I)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 44, 1990.

MOLERO MANGLANO, C: *El contrato de alta dirección*, Madrid, (Cívitas), 1995.

MOLINA BLAZQUEZ, *Protección jurídica de la lealtad en la competencia*, Madrid, (Editorial Montecorvo, SA), 1993.

MOLINA NAVARRETE y OLARTE ENCABO, "Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Relaciones Laborales, Tomo II, 1999.

MOLINA NAVARRETE,

— *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, (Comares), 1998.

— "Hacia una revisión constitucional de la función de la «buena fe contractual» en las relaciones jurídico-laborales", Relaciones Laborales, Tomo I, 1992.

MOLLEDA FERNANDEZ-LLAMAZARES, "La presunción de buena fe", Revista de Derecho Privado, mayo, 1962.

MONEREO PEREZ,

— "Reformismo social y socialismo jurídico: Anton Menger y el socialismo jurídico en España", *Estudio preliminar al libro El Derecho Civil y los pobres de Anton Menger*, Granada, (Comares), 1998.

— *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, (Comares), 1998.

— *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996.

MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Civitas), 1975.

MONTERO AROCA,

— *Introducción al proceso laboral*, Madrid, (Marcial Pons), 2000.

— *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Madrid, (Civitas), 1993.

— *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia, (Universidad de Valencia), 1976.

MONTES PENADES,

— *El principio de la buena fe*, Barcelona, (Bosch), 1965.

— *Comentarios a las reformas del código civil. El nuevo título preliminar del código y la ley de 2 de mayo de 1975*, Volumen I, Madrid, (Tecnos), 1977.

— *Derecho Civil. Obligaciones y contratos*. Valencia, (Tirant lo Blanch), 1998.

MONTOYA MELGAR, A.,

— "El poder de dirección del empresario", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 100, 2000.

— *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1999.

— "Poder directivo del empresario y derechos del trabajador a la propia imagen (Sobre la STC 99/1994, de 11 de abril)", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 75, 1996.

— *Ideología y lenguaje en las leyes laborales (1873-1978)*, Madrid, (Civitas), 1992.

— "Poder del empresario y movilidad laboral", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 38, 1989.

— "Dirección de la actividad laboral (comentario al art. 20 ET)", *Comentarios a las Leyes Laborales, Estatuto de los Trabajadores*. Tomo V, Madrid, (EDERSA), 1985.

— *La representación sindical en la empresa*, Sevilla, (Instituto García Oviedo. Universidad de

- Sevilla), 1968.
- *La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador*, Sevilla, (Universidad de Sevilla), 1967.
 - *El poder de dirección del empresario*, Madrid, (Instituto de Estudios Políticos), 1965.
 - "La jurisdicción laboral y el fuero del trabajo", *Revista de Trabajo*, número 2, 1963.
- MONTOYA MELGAR, GALIANA MORENO, SEMPERE NAVARRO y RIOS SALMERON,
- *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Elcano, (Aranzadi), 2000.
 - *Curso de Procedimiento Laboral*, Madrid, (Tecnos), 1995.
- MONZON, "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", *Derecho del Trabajo*, Tomo IX, 1949.
- MOREIRA, *Compêndio de Leis do Trabalho*, Coimbra, (Libreria Almedina), 2000.
- MORENO DE TORO, "El pacto de abstención postcontractual de la actividad competitiva", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 68, 1994.
- MORENO GARCIA, "Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *Revista Española de Derecho Constitucional*, número 38, 1993.
- MOUTON y OCAMPO, *Enciclopedia Jurídica Española. Tomo IV*, Barcelona, (Seix), 1910.
- MÜLLER, "Juristische Methodik", citado por GIL y GIL, "La buena fe en el contrato de trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 163, 1996.
- MUÑOZ CAMPOS,
- "El art. 54.1 ET y la jurisprudencia", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.
 - "El concepto de trabajador directivo en la Jurisprudencia y en el Real Decreto 1382/1985", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.
 - "El papel de la jurisprudencia en la elaboración del Derecho del Trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 19, 1984.
- MUÑOZ CONDE y GARCIA ARAN, *Derecho Penal. Parte General*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1998.
- MUÑOZ ROJAS, "Ética, equidad y proceso jurisdiccional", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo V, 1999.
- MURILLO RUBIERA, "El Derecho económico-social en el Fuero del Trabajo", *Cuadernos de Política Social*, número 58, 1963.
- NATOLI, "Adempimento e non collaborazione", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, parte primera, 1949.
- NEVADO FERNANDEZ, *Las restricciones a la competencia en el contrato de trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1998.

NIETO CAROL, "Contratos de adhesión y derechos de los consumidores. Situaciones específicas de las condiciones generales de los contratos crediticios", *Actualidad Civil*, Tomo I, 1993.

NIKISCH, "La incorporación y su significación para el Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, número 49, 1961.

NOGUEIRA GUASTAVINO,

— *El pacto laboral de no competencia postcontractual*, Madrid, (McGraw-Hill), 1998.

— *La prohibición de competencia desleal en el contrato de trabajo*, Pamplona, (Aranzadi), 1997.

NUÑEZ SAMPER, "Evolución histórico-legislativa del despido sin causa", *Estudios dedicados al profesor García Oviedo. Volumen II*, Sevilla, (Escuela de Estudios Hispano-Americanos), 1954.

O'CONNOR, *Good Faith in English Law*, Aldershot, (Dartmouth), 1990

OJEDA AVILES,

— *Derecho Sindical*, Madrid, (Tecnos), 1995.

— "Comentarios al Decret de col.lectivitzacions i control obrer de 24.10.1936", *Ideologies jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla, (Publicaciones de la Universidad de Sevilla), 1977.

OLIET GIL, "El despido", *Diecisiete Lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1977, pág. 582.

OLMO FERNANDEZ-DELGADO, "El secreto de empresa en el ámbito laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Número 205, 2000.

ORTIZ LALLANA,

— "Vulneración del derecho a la libertad sindical mediante el uso desviado de datos informatizados sobre la afiliación del trabajador. Libertad sindical y derecho a la intimidad informática", *Aranzadi Social*, Volumen V, 1999.

— "Derechos fundamentales y relación laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 13, 1998.

OTAMENDI RODRIGUEZ-BETHENCOURT, *La Ley 3/91 de competencia desleal*, Pamplona, (Aranzadi), 1992.

PAGADOR PEREZ, *Condiciones generales y cláusulas contractuales predispuestas*, Madrid, (Marcial Pons), 1999.

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

- PALOMEQUE LOPEZ, "La «reforma del mercado de trabajo» y las transformaciones del Derecho del Trabajo", Relaciones Laborales, Tomo II, 1993.
- PANZA, *Buon costume e buona fe*, Nápoles, (Jovene Editore), 1973.
- PARDO FALCON, "El juicio de indispensabilidad: un avance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral", Temas Laborales, número 39, 1996.
- PARIAS, *Historia general del Trabajo*, Tomo I, Barcelona, (Grijalbo), 1965.
- PARIENTE,
- "Sobre *credere*, *sacerdos* y el grupo de verbos *ab-*, *ad-*, *con-*, *in-*, *ob-*, *per-*, *sub-dere*", *Emérta*, número 35, 1967.
 - "*Notae*. Sobre la etimología del *credere*", *Studia et Documenta Historiae et Iuris*, número 19, 1953.
- PASTORI, "*Gli istituti romanistici come storia e vita del Diritto*", Milán, (*Cisalpinogoliardica*), 1988.
- PAZ-ARES, "Nota bibliográfica sobre el libro de Zeller: *Treu und glauben und rechtmisbrauchsverbot*", Anuario de Derecho Civil, número 35, 1983.
- PEDRAJAS MORENO,
- *Despido y derechos fundamentales*, Madrid, (Trotta), 1992.
 - "La prohibición de concurrencia postcontractual. Estudio crítico del artículo 74 de la Ley de Contrato de Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 56, 1976.
- PÉLISSIER, *Droit de l'Emploi*, París, (Dalloz), 1998.
- PENDAS DIAZ,
- "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido durante la incapacidad laboral transitoria", *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1987.
 - *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid, (ACARL), 1987.
- PERA, *Diritto del Lavoro*, Pádua, (CEDAM), 1984
- PERALTA DE LA CAMARA y QUESADA SEGURA, "Formación profesional y pacto de permanencia en la empresa", V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Madrid, (MTSS), 1987.
- PEREZ BOTIJA
- *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1960.
 - "El ejercicio del poder disciplinario en la empresa española", *Actas del Quinto Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo III*, Lyon, 1963.
 - *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 1960.

- *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954,
- *El Derecho del Trabajo*, Madrid, (Editorial Revista de Derecho Privado), 1947.
- "La teoría del contrato de trabajo en el derecho vigente", *Revista de Estudios Políticos. Suplemento de Política Social*, número 1, 1945.
- "Las nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 1, 1942.
- "El contrato de aprendizaje", *Revista de Trabajo*, número 33, 1942.
- "Algunas consideraciones sobre la regulación del despido en el derecho español y en el derecho comparado. La nueva redacción del artículo 89 de la Ley de Contrato de Trabajo", *Revista de Trabajo*, número 26, 1941.
- "Comentarios a la Ley Sindical de 6 de diciembre de 1940", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Tomo I, 1941.

PEREZ GONZALEZ en *El principio general de la buena fe en el Derecho Administrativo*, Madrid, (Civitas), 1999.

PEREZ LEÑERO,

- "El tema del trabajo en el pensamiento religioso precristiano", *Cuadernos de Política Social*, número 35, 1957.
- *Instituciones del Derecho Español de Trabajo*, Madrid, (Espasa-Calpe, SA), 1949.
- *Teoría General del Derecho Español de Trabajo*, Madrid, (Espasa-Calpe, SA), 1948.
- "El honor profesional del trabajo", *Revista de Trabajo*, número 18, 1941.
- "El trabajo en el régimen fascista de Italia", *Revista de Trabajo*, número 2, 1940.
- "Historia de la función laboral en el régimen fascista italiano", *Revista de Trabajo*, número 3, 1940.

PEREZ SAAVEDRA, "Las relaciones de trabajo en la Isla de Tenerife durante el siglo XVI", *Anales de la Universidad de La Laguna. Facultad de Derecho*, número 9, 1981-1982.

PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, "Potestad sancionadora de la Administración laboral y poder disciplinario empresarial", *Diecisiete Lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, (Universidad de Madrid), 1977.

PERSIANI,

- "Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore di lavoro", *Il Diritto del Lavoro*, número 2, 1995.
- *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padua, (CEDAM), 1966.

PETRONE, "Stato e nazione nella concezione fascista", *La Carta del Lavoro*, Roma, (Edizioni del Diritto del Lavoro), 1929.

PICOD, *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat*, París, (LGDL), 1989.

PIGANIOL, "Venire in fidei", *Revue Internationale des Droits de l'Antiquité*, Tomo V, 1950.

PLA RODRIGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, 1975.

- POLAINO NAVARRATE, *Derecho Penal. Parte General. Tomo II*, Barcelona, (Bosch), 1996.
- POLO,
- *Protección del contratante débil y condiciones generales de los contratos*, Madrid, (Cívitas), 1990.
 - "Del contrato a la relación de trabajo", *Revista de Derecho Privado*, Tomo XXV, 1941.
- PRADOS DE REYES, *El contrato de aprendizaje*, Granada, (Universidad de Granada), 1979.
- PRIETO CASTRO y SANCHO IZQUIERDO, *Ilustración popular al Fuero del Trabajo*, Zaragoza, 1938
- PUIG BRUTAU,
- *Fundamentos de Derecho Civil. Tomo I*, Barcelona, (Bosch), 1976.
 - *Fundamentos de Derecho Civil. Tomo II. Volumen I*, Barcelona, (Bosch), 1954.
- PUIG, "La relación patriarcal entre empresarios y productores", *Revista de Trabajo*, número 3, 1946.
- PUIGELIER, *Droit du travail. Les relations individuelles*, París, (Dalloz), 2000.
- QUESADA SEGURA, *El contrato de servicio doméstico*, Madrid, (La Ley), 1991.
- QUINTUS MUCIUS SCAEVOLA, *Código Civil. Tomo XX*, Madrid, (Editorial Reus, SA), 1958.
- QUIROS LOBO, *Los principios generales del derecho en la doctrina laboral*, Pamplona, (Aranzadi), 1984.
- RAMIREZ MARTINEZ, "Derechos y deberes laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 100, 2000.
- RAY,
- *Droit du Travail*, París, (Editions Liaisons), 1993.
 - "Fidélité et exécution du contrat de travail", *Droit Social*, número 5, 1991.
- RESCIGNO, "Notazioni generali sul principio di buona fede", *Il principio di buona fede*, Milán, (Giuffrè Editore), 1977.
- REVERTE NAVARRO, "Matrimonio aparente, matrimonio putativo y buena fe matrimonial en el artículo 79 del Código Civil", *Estudios de Derecho Civil en homenaje al profesor Dr. José Luis Lacruz Berdejo*, Barcelona, (Bosch), 1992.
- RIVA SANSEVERINO y MAZZONI, *Nuovo trattato di Diritto del Lavoro*, Pádua, (CEDAM), 1971.

RIVA SANSEVERINO,

— *Diritto del Lavoro*, Padua, (CEDAM), 1971,

— *Commentario del Codice Civile. Libro Quinto*, Bolonia, (Nicola Zanichelli Editore), 1943.

RIVERO y SAVATIER, *Droit du Travail*, París, (Presses Universitaires de France), 1960.

RODOTA, "Conclusion: Il tempo delle clausole generali", *Il principio di buona fede*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1987.

RODRIGUEZ COPE, "Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección", *Temas Laborales*, número 49, 1998.

RODRIGUEZ OJEDA, "El principio de protección de la confianza legítima en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", *Actualidad Laboral*, Tomo II, 1997.

RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER,

— "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1996.

— "La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, número 18, 1996.

— "La emancipación del Trabajo del Derecho Civil", *Relaciones Laborales*, número 21, 1996.

— "Justicia Constitucional y Derecho del Trabajo", *Constitución y Derecho del Trabajo*, Madrid, (Marcial Pons), 1992.

— "La huida del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992.

— "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: constitución, fuentes, contenido", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.

— "La regulación de los despidos disciplinarios: despido causal y readmisión obligatoria en el marco legislativo europeo", *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales*, Zaragoza, (Instituto de Relaciones Laborales. Universidad de Zaragoza), 1980.

— "Un modelo democrático de relaciones laborales", *Ideologías jurídicas de relaciones de trabajo*, Sevilla, (Universidad de Sevilla), 1978.

— "Límites a la competencia y contrato de trabajo", *Revista de Política Social*, número 116, 1977.

— "El régimen jurídico del despido (II); leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos", *Revista de Política Social*, número 77, 1968.

— "Contrato de trabajo y relación de trabajo (Balance provisional de una polémica)", *Separata de Anales de la Universidad Hispalense*, Volumen XXVII, 1967.

— "El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928", *Revista de Política Social*, número 74, 1967.

— "La dependencia y extensión del ámbito del Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, número 71, 1966.

RODRIGUEZ SANTOS, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Tomo III*, Valladolid, (Editorial Lex Nova), 1992.

RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, "La transgresión de la buena fe contractual como causa

de despido", *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, Madrid, (MTSS), 1990.

ROJAS RIVERO,

— *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1992.

— "El sindicato como empresa ideológica", *Anales de la Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna*, número 11, 1991.

— *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991.

ROLDAN BARBERO, "Sobre el delito de infidelidad en la custodia de documentos", *Revista Jurídica Española. La Ley*, Tomo IV, 1994.

ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996.

ROUAST y PURAND, *Droit du Travail*, París, (Dalloz), 1957.

RUBIDO DE LA TORRE, "La protección al consumidor: su marco legal. Especial referencia a la Ley 7/98 de 13 de abril de Condiciones Generales de la Contratación", *Actualidad Civil*, Tomo IV, 1999.

RUBIO,

— *Sainz de Andino y la codificación mercantil*, Madrid, (CSIC), 1950.

— *La buena fe. El principio general en el Derecho Civil*, Madrid, (Editorial Montecorvo, SA), 1984.

RUIZ DE VELASCO, "La buena fe como principio rector del ordenamiento jurídico español en relación con las prohibiciones del fraude de ley y del abuso de derecho", *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 6, 1976.

RUIZ VADILLO,

— "*Algunas breves consideraciones sobre los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas en la Constitución y su especial incidencia en el campo laboral*", *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, Madrid, (IELSS), 1985.

— "Comentarios a la ley de bases para la modificación del título preliminar del Código civil", *Revista General del Derecho*, número 346, 1973.

— "La responsabilidad civil y penal del trabajador directivo", *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.

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.

SAEZ NAVARRO, "Acoso sexual en el trabajo", *Aranzadi Social*, Volumen IV, 1999.

SAGARDOY BENGOCHEA,

- Prontuario de Derecho del Trabajo, Madrid, (Cívitas), 1995.
 - “Dictamen sobre la utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal como causa de despido”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1985.
 - “Utilización fraudulenta del crédito horario a representante de personal como causa de despido”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1985.
- SAINZ MORENO, "La buena fe en las relaciones de la Administración con los administrados", Revista de Administración Pública, número 89, 1979
- SALA FRANCO, *Derecho del Trabajo*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997.
- SANCHEZ MUÑOZ, "El desempleo obrero durante la guerra civil. 1936-1939", Revista de Trabajo y Seguridad Social, número 15, 1994.
- SANCHEZ TORRES, *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Madrid, (CES), 1999.
- SANCHEZ-RODAS NAVARRO, “Videocámaras y poder de vigilancia”, Aranzadi Social, Volumen V, 1999.
- SANCHEZ-URAN AZAÑA, “«Cargo de confianza» y extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario”, Aranzadi Social, Volumen III, 1998.
- SANTA CRUZ TEIJEIRO,
- Anuario de Historia de Derecho Español, número 23, 1953.
 - *La fides*, Valencia, (ICN), 1949.
- SANTIAGO REDONDO, “Incompetencia de la jurisdicción social y principio de confianza legítima (Comentario a la STC 58/2000, de 28 de febrero)”, Relaciones Laborales, número 9, 2000.
- SANTONI, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Milán, (Giuffrè Editore), 1983.
- SANTORO PASSARELLI,
- *Nozioni di Diritto del Lavoro*, Nápoles, 1978.
 - *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Instituto de Estudios Políticos), 1963.
- SANZ VIOLA, “Consideraciones en torno a la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre Condiciones Generales de la Contratación”, Actualidad Civil, Tomo III, 1999.
- SASTRE IBARRECHE, *Derecho sindical y transición política*, Madrid, (Tecnos), 1987.
- SCHULZ,
- *Principios de derecho romano*, Madrid, (Cívitas), 1990.
 - *Derecho romano clásico*, Barcelona, (Bosch), 1960.
- SCOGNAMIGLIO,

- *Diritto del Lavoro*, Nápoles, (Jovene Editore), 1992.
- *Codice di Diritto del Lavoro. Parte General*, Bolonia, (Zanichelli), 1972.

SCORZA, "Obbligui del lavoratore e non collaborazione", *Il Foro Italiano*, Volumen LXXIII, 1950.

SEGA,

- "Rilievi sul dovere di fedeltà del lavoratore autonomo", *Il Diritto del Lavoro*, Volumen XXIII, 1949.
- "Sull'obbligo di fedeltà del lavoratore", *Il Diritto del Lavoro*, Volumen XXI, 1947.

SEMPERE NAVARRO,

- "Notas sobre la costumbre laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 10, 1992.
- "Despido disciplinario y preparación de la competencia desleal", *Aranzadi Social*, Volumen V, 1991.
- "La preparación del contrato de trabajo", *Documentación Laboral*, número 34, 1991.
- *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Madrid, (Akal Editor), 1982.

SERRA RUIZ, "Honor, honra e injuria en el derecho medieval español", *Anales de la Universidad de Murcia*, Volúmenes XXIII y XXIV, 1964-1965.

SERRANO ALONSO, *Introducción al Derecho Civil*, Madrid, (Edisofer, SL), 1999.

SERRANO CARVAJAL, "El deber de protección del empresario", *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea)*, Madrid, (MTSS), 1990.

SERRANO y SERRANO, *El Fuero del Trabajo. Doctrina y comentario*, Valladolid, (Talleres Tipográficos Casa Martín), 1939.

SIEBERT, "Contrato y libertad de contratación en el nuevo sistema del derecho alemán", *Revista de Derecho Privado*, Tomo XXVI, 1942.

SOLE RESINA, *Arrendamiento de obras o servicios*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997.

SOMOZA ALBARDONEDO, *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, (MTSS), 1982.

SOUTO VILAS, "Principios para una concepción nacionalsindicalista del trabajo", *Revista del Ministerio de Organización y Asuntos Sindicales*, número 2, 1939.

SUAREZ GONZALEZ,

- "Concepto técnico-jurídico del despido", *Revista de Derecho Privado*, Tomo XLV, 1961.
- "El origen contractual de la relación jurídica de trabajo", *Cuadernos de Política Social*, número 48, 1960.

SUAREZ MELFEYTO, "La empresa, y la empresa en el Fuero del Trabajo", Revista de Trabajo, número 34, 1942.

SUPIOT, A: *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, (MTAS), 1996.

TORRES GALLEGO, E., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, (Asociación para el progreso de la Dirección), 1980.

TOSCANI GIMENEZ, "El reintegro de prestaciones indebidas", Aranzadi Social, Volumen V, 1998.

TREVISIANI, "La concezione fascista del Lavoro", *La Carta del Lavoro*, Roma, (Edizioni del Diritto del Lavoro), 1929.

TRIONI, L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro, Milán, (Giuffrè Editore, SA), 1982.

TUDELA CAMBRONERO,

— *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Madrid, (Tecnos), 1999.

— "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.

TULLINI,

— "Correttezza contractuale e obbligo di motivazioni", Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, nº2, 1988.

— "Buona fede e correttezza nell'amministrazione del rapporti di lavoro", Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile, número 4, 1987.

TULLIO, *Il contratto per adesione*, Milán, (Dott. A. Giuffrè Editore), 1997.

TUÑÓN DE LARA, "La guerra civil", *Historia de España*, número 12, Historia 16, 1982.

VALDEON, "Los campesinos medievales", Cuadernos Historia 16, número 42, 1996.

VALDES DAL-RE,

— "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", Relaciones Laborales, Tomo I, 1990.

— "Poder directivo, contrato de trabajo y ordenamiento laboral", Relaciones Laborales, Tomo I, 1993.

VALLADARES CASTILLO, *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*, León, (UNAN-León), 1999.

VATTIER FUENZALIDA, "La interpretación integradora en el Código civil", Anuario de Derecho Civil, número 40, 1987.

VICENT, "La promesse faite par un salarié d'être fidèle à son employeur après son départ est-elle licite?", *Droit Social*, número 2, 1997.

VICENTE GELLA, "Contratación mercantil y buena fe", *Temis*, número 7, 1960.

VICENTE PACHES, "Vulneración del derecho a la libertad sindical por uso indebido de la empresa de datos informáticos relativos a la afiliación sindical. Comentario a la sentencia 11/1998, de 13 de enero, de la Sala Primera del Tribunal Constitucional", *Aranzadi Social*, Volumen V, 1998.

VICENTE PALACIO,

— "La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas: la cuestión del alcance temporal de la obligación restitutoria", *Tribuna Social*, número 84, 1997.

— "Pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo.

VIDA SORIA, "Suspensión del contrato de trabajo", *El Estatuto de los Trabajadores. Tomo IX. Volumen I*, Madrid, (Revista de Derecho Privado), 1983,

VIQUEIRA PEREZ, *La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario*, Madrid, (Cívitas), 1994.

VIVES ANTON,

— *Comentarios al Código Penal de 1995*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996.

— *Derecho Penal. Parte Especial*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1996.

VIVES MARTINEZ, "A propósito del contrato de «leasing» y las cláusulas abusivas", *Actualidad Civil*, Tomo III, 1993.

VOIRIN y GOUBEAUX, *Droit Civil*, París, (LGDJ), 1999.

VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios*, Madrid, (Cívitas), 1989.

VON THUR, "La buena fe en el derecho romano y en el derecho actual", *Revista de Derecho Privado*, número 146, 1925.

WEBER, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Tübingen, (JCB Mohr-Paul Siebeck), 1983.

WENIGER, *La protection des secrets économiques et du savoir-faire (Know-how)*, Ginebra, (Librería Droz), 1994.

WIEACKER,

— *Derecho civil: método, sistemas y categorías jurídicas*, Madrid, (Cívitas), 1988.

— *El principio general de la buena fe*, Madrid, (Cívitas), 1982.

WILLETT, "Good faith in consumer contracts: rule, policy and principle", *Good Faith in Contract and Property Law*, Oxford, (Hart Publishing), 1999,

INDICE

CONTENIDO

CAPITULO I INTRODUCCION

- 1.- La introducción
- 2.- El problema de la introducción
- 3.- La introducción de la obra
- 4.- La introducción de la obra
- 5.- La introducción de la obra
- 6.- La introducción de la obra
- 7.- La introducción de la obra
- 8.- La introducción de la obra
- 9.- La introducción de la obra
- 10.- La introducción de la obra
- 11.- La introducción de la obra
- 12.- La introducción de la obra
- 13.- La introducción de la obra
- 14.- La introducción de la obra
- 15.- La introducción de la obra

INDICE

CAPITULO II CONCEPTOS BASICOS

- 1.- El concepto de introducción
- 2.- El concepto de introducción
- 3.- El concepto de introducción
- 4.- El concepto de introducción
- 5.- El concepto de introducción
- 6.- El concepto de introducción
- 7.- El concepto de introducción
- 8.- El concepto de introducción
- 9.- El concepto de introducción
- 10.- El concepto de introducción
- 11.- El concepto de introducción
- 12.- El concepto de introducción
- 13.- El concepto de introducción
- 14.- El concepto de introducción
- 15.- El concepto de introducción

INTRODUCCION	1
PARTE PRIMERA. CONCEPTO Y CUESTIONES GENERALES	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCION HISTORICA	7
1.- Introducción	9
2.- Antigüedad. Especial referencia al Derecho Romano	11
2.1.- Introducción	11
2.2.- Los orígenes de la fides	13
2.3.- El tránsito de la fides a la fides bona	28
2.4.- El final del camino: la bona fides en los contratos	30
3.- La Edad Media	39
3.1.- Conceptos generales	39
3.2.- El trabajo en el campo	47
3.3.- El trabajo en la ciudad	53
4.- La Edad Moderna	55
5.- La revolución industrial y la formación del Derecho del Trabajo	57
6.- La codificación en España	59
7.- Primera legislación social	61
8.- Formación del Derecho del Trabajo	62
9.- Dictadura del General Primo de Rivera	63
10.- La Segunda República	66
11.- Período Franquista	68
11.1.- Conceptos generales	68
11.2.- La Ley de Contrato de Trabajo de 1944	70
11.3.- La evolución del principio de la buena fe en la historia de la reforma del Título Preliminar del Código Civil	71
12.- La transición política	75
CAPÍTULO II. CONCEPTO DE LA BUENA FE	77
1.- La conexión entre la realidad y el Derecho	79
2.- Actuación de los jueces en la aplicación de la buena fe	81
3.- En el contrato de trabajo existen elementos espirituales y económicos	83
4.- La buena fe es necesaria para la convivencia	85
5.- Carácter ético de la buena fe	86
5.1.- Historia de la discusión ético-psicológica de la buena fe	86
5.2.- Cuestiones actuales	87
5.3.- En el contrato de trabajo la buena fe es esencialmente ética	89
5.4.- Tres características principales	91
6.- Concepto único o múltiples conceptos	93
7.- Concepto jurídico indeterminado	95
8.- ¿Es necesaria la regulación respecto al concepto genérico?	98
9.- ¿Y respecto al concepto concreto?	101
10.- Hipótesis de definición del concepto de la buena fe	102
11.- Buena fe subjetiva – buena fe objetiva	107
11.1.- Introducción	107
11.2.- Buena fe subjetiva	108

11.3.- Buena fe objetiva	114
11.3.1.- Regla de conducta	114
11.3.2.- Realizará funciones normativas	118
11.3.3.- Buena fe objetiva en el contrato de trabajo	119
12.- La buena fe como principio general del Derecho	127
13.- Las funciones de la buena fe como principio general del Derecho	133
13.1.- Función programática	134
13.2.- Función interpretadora	136
13.3.- Función integradora	142
13.4.- Función limitadora de los derechos subjetivos	152
CAPÍTULO III. LA BUENA FE COMO CONCEPTO IDEOLÓGICO	165
1.- La influencia de la ideología en el derecho del trabajo	168
2.- Los orígenes remotos	168
2.1.- Código de comercio de 1829	169
2.2.- Código civil alemán	169
2.3.- La Ley de 17 de julio de 1911, del contrato de aprendizaje	172
2.4.- Código de Trabajo de 1926	172
2.5.- Ley de Contrato de trabajo de 1931	173
3.- El Fuero del Trabajo	174
3.1.- Introducción	174
3.2.- El Fuero del Trabajo	177
3.2.1.- Influencias sobre el texto	179
3.2.2.- Preámbulo del Fuero	189
3.2.3.- Derecho y deber al trabajo	191
3.2.4.- Intervención del Estado	193
3.2.5.- Concepción comunitaria de la empresa	195
3.2.6.- Relación de trabajo	199
3.2.7.- Lealtad, protección y fidelidad	203
4.- Mantenimiento de esta concreta ideología	213
4.1.- Características comunes	213
4.2.- Lealtad	218
4.3.- Fidelidad	224
5.- El trabajo como actividad a regular	231
5.1.- Trabajo personal	234
5.2.- Trabajo voluntario	234
5.3.- Trabajo por cuenta ajena	235
5.4.- Trabajo dependiente	236
5.5.- Trabajo retribuido	238
5.6.- Trabajo como relación de cambio.	239
CAPÍTULO IV. BUENA FE PRESENTE EN TODO EL ORDENAMIENTO JURIDICO	255
1.- Introducción	257
2.- Buena fe en el Derecho Civil	260
3.- Buena fe en el Derecho Mercantil	269
4.- Buena fe en el Derecho Administrativo	277

5.- Buena fe en el Derecho Canónico	289
6.- Buena fe en el Derecho Penal	289
7.- Buena fe en el Derecho Procesal	293
8.- Buena fe en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	302
CAPÍTULO V. BUENA FE Y DERECHOS FUNDAMENTALES	319
1.- Los derechos fundamentales están presentes en el Derecho del Trabajo	321
2.- Limitación de los derechos fundamentales	322
3.- La buena fe ha sido tradicionalmente entendida como límite de los derechos fundamentales	324
4.- Supuestos en los que se halla presente la buena fe como limitadora de estos derechos	329
4.1.- Actuar en uso de su derecho	329
4.2.- Obligación de denunciar	331
4.3.- Reclamación de los derechos por medio de un procedimiento judicial	337
4.4.- Acciones colectivas	339
4.5.- Libertad de expresión – libertad de información	342
4.5.1.- Cuestiones generales	342
4.5.2.- Estudio de la evolución de la relación de la buena fe y la libertad de expresión en la doctrina del Tribunal Constitucional	348
4.5.2.1.- Primera etapa. Inicios	349
4.5.2.2.- Segunda etapa. Consolidación	350
4.5.2.3.- Tercera etapa. ¿El futuro?	361
PARTE SEGUNDA. BUENA FE Y EMPRESARIO	365
CAPÍTULO VI. LA BUENA FE EN LA FIGURA DEL EMPRESARIO	367
1.- Reciprocidad	369
1.1.- Cuestiones generales	369
1.2.- Características de las reciprocidad en el contrato de trabajo	377
1.3.- Corrección de la reciprocidad	379
2.- El deber de protección como precedente del actual deber de buena fe del empresario	380
2.1.- Introducción	380
2.2.- Antecedentes remotos	381
2.3.- Ley de Contrato de Trabajo de 1931	384
2.4.- Ley de Contrato de Trabajo de 1944	385
3.- Actual regulación del deber de buena fe del empresario	389
3.1.- Cuestiones generales	389
3.2.- Supuestos concretos	396
3.2.1.- Durante la ejecución del contrato de trabajo	397
3.2.2.- Relacionados con la extinción del contrato de trabajo	406
4.- La voluntad del empresario y la buena fe	410
4.1.- Introducción	410
4.2.- Características generales	413
4.3.- Exteriorización de la conducta	417

4.4.- Ambito de actuación	419
4.5.- Momentos en que puede prestarse	422
4.6.- Sujeto que debe otorgarla	422
4.7.- Puede ser revocada, pero requiere un proceso de adaptación	424
4.8.- Otras conductas	425
5.- ¿Existen empresas donde la buena fe ha de estar presente con mayor rigor?	427
5.1.- Cuestiones introductorias	427
5.2.- Administración Pública	429
5.3.- Organismos públicos	434
5.4.- Entidades de crédito	437
5.5.- Bingos y casinos	442
5.6.- Empresas ideológicas	443
PARTE TERCERA. BUENA FE Y EL TRABAJADOR	449
CAPÍTULO VII. OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR	451
1.- Deber de diligencia	453
1.1.- Antecedentes históricos	453
1.2.- Confusión de los conceptos	455
1.2.1.- Ley de contrato de trabajo de 1944	455
1.2.2.- La doctrina	456
1.2.3.- La jurisprudencia	461
1.2.3.1.- Operaciones dinerarias, financieras o contables	465
1.2.3.2.- Actividades que requieren precisión, minuciosidad especial cuidado	468
1.2.3.3.- Tareas de vigilancia o guardia	470
1.2.3.4.- Tareas de dirección, supervisión y control	472
1.2.3.5.- Actividades que exigen especial relación o contacto con el público	476
1.2.3.6.- Operaciones que necesitan sujeción estricta a instrucciones, directrices o reglamentos	478
1.3.- Delimitación de conceptos	481
2.- Voluntariedad de la conducta	492
2.1.- Dolo	493
2.1.1.- Cuestiones generales	493
2.1.2.- Evolución histórica	495
2.1.3.- Fundamentos	497
2.1.4.- Sólo cabe la conducta dolosa	505
2.1.5.- Relación entre el dolo y el daño	508
2.2.- Culpa o negligencia	509
2.2.1.- Concepto	509
2.2.2.- Evolución de su progresiva implantación	515
2.2.3.- Configuración específica	520
CAPÍTULO VIII. CONDUCTA DEL TRABAJADOR	527
1.- Elementos de la conducta	529
1.1.- Introducción	529

1.2.- Componentes de la conducta	530
1.3.- Ponderación de las circunstancias concretas	532
1.3.1.- Actitud del trabajador	532
1.3.2.- Dinámica de la conducta	535
1.3.3.- Relación entre la persona del trabajador y la conducta realizada	547
2.- Los daños como elementos determinantes de la conducta	552
2.1.- Cuestiones generales	552
2.2.- Daño material – daño moral	556
2.3.- El empresario como receptor directo del daño	557
2.4.- Daños a terceros	560
2.4.1.- Compañeros de trabajo	561
2.4.2.- Clientes	564
2.4.3.- Proveedores	568
2.4.4.- Subcontratas	569
2.4.5.- Empresas colaboradoras	569
2.4.6.- Sindicatos	570
2.4.7.- Vecinos del centro de trabajo	570
2.4.8.- Seguridad Social	570
2.4.9.- La sociedad en su conjunto	571
2.4.10.- Doble perjuicio	572
2.5.- Cuantía del daño	573
2.6.- ¿Existen circunstancias atenuantes del daño?	580
2.7.- Hay supuestos en los que no hace falta que se produzca daño	581
2.8.- Beneficio económico para el trabajador	586
2.9.- Supuestos en los que la presencia del daño es relevante	597
2.9.1.- Incapacidad temporal	598
2.9.2.- Incitar a los compañeros	602
2.9.3.- Sobornos	604
2.9.4.- Utilización de bienes del empresario con fines particulares	605
2.9.5.- Desprestigiar al empresario	607
2.9.6.- Competencia desleal	607
2.9.6.1.- Introducción	609
2.9.6.2.- Cuestiones históricas	612
2.9.6.3.- Concepto	621
2.9.6.4.- Notas características	621
2.9.6.4.1.- Existencia de daño	621
2.9.6.4.2.- Pluralidad de actos	623
2.9.6.4.3.- Competencia actual y futura	623
2.9.6.4.4.- Actos preparatorios	624
2.9.6.4.5.- Prohibición de competencia por persona interpuesta	625
2.9.6.4.6.- Prohibición de competencia en supuestos de suspensión y excedencia de la relación laboral	626
2.9.7.- Pacto de no competencia postcontractual	627
2.9.7.1.- Antecedentes históricos	627
2.9.7.2.- Concepto	628
2.9.7.3.- Interés del empresario	631
2.9.7.4.- Momento de la celebración	632
2.9.7.5.- Forma	633
2.9.7.6.- Duración	633

2.9.7.7.- Indemnización	635
2.9.7.8.- Posibilidad de pacto de no competencia tras un despido disciplinario	637
2.9.8.- Pacto de plena dedicación	637
2.9.8.1.- Concepto	637
2.9.8.2.- Requisitos del pacto de exclusiva	639
2.9.9.- Pacto de permanencia en la empresa	640
3.- La buena fe está presente en todos los momentos de la relación	642
3.1.- Buena fe en el nacimiento	643
3.2.- Buena fe en la ejecución	646
3.2.1.- Momentos en los que el empresario no da ocupación efectiva	646
3.2.2.- Supuestos fuera de la jornada ordinaria	647
3.2.3.- Supuestos de suspensión o excedencia	650
3.2.4.- Supuestos de casi-extinción del contrato	662
3.3.- Buena fe una vez extinguido el contrato de trabajo	664
4.- Actos preparatorios	667
4.1.- Concepto	667
4.2.- Supuestos en los que no se requiere la consumación	671
4.2.1.- Concurrencia desleal	672
4.2.2.- Hurtos	677
4.2.3.- Daños	679
4.2.4.- Irregularidades contables	679
4.2.5.- Huelga	680
4.2.6.- Contrabando	680
4.3.- Supuestos en los que se requiere la consumación	680
5.- Desistimiento y arrepentimiento	682
5.1.- Concepto	682
5.2.- Excepciones a esta teoría	687
6.- Reiteración de conductas	688
6.1.- Cuestiones generales	688
6.2.- Supuestos en los que se aplica esta teoría	689
6.3.- Supuestos en los que no se aplica esta teoría	693
7.- Comisión de delitos	697
7.1.- Cuestiones generales	697
7.1.1.- Directa relación entre la comisión de delitos y la transgresión de la buena fe contractual	698
7.1.2.- No es necesaria una conducta delictiva	699
7.2.- Supuestos concretos	701
7.3.- Hurtos	704
7.3.1.- Sustracción de dinero	707
7.3.2.- Sustracción de bienes	721
 CAPÍTULO IX. PUESTO DE TRABAJO	 729
1.- Puesto que ocupa el trabajador	731
1.1.- Relación específica entre la buena fe y el concreto puesto de trabajo	731
1.2.- Características de esta relación	734
1.3.- Tipología	739

1.3.1.- Puesto de trabajo independiente	739
1.3.2.- Puesto de que tiene reflejo económico o de gestión	742
1.3.3.- Puesto de trabajo que tiene especial contacto con el público	749
1.3.4.- Puesto de trabajo que maneja dinero	752
1.3.5.- Puesto de trabajo en las entidades de crédito	755
1.4.- Representante de los trabajadores	761
1.4.1.- Cuestiones generales	761
1.4.1.1.- Período anterior a la Constitución de 1978	761
1.4.1.2.- Período posterior a la Constitución de 1978	763
1.4.2.- Supuestos ordinarios	765
1.4.3.- Utilización abusiva de su cargo	766
1.5.- Deportistas profesionales	777
1.6.- Representantes de comercio	778
2.- La confianza como fundamento del puesto de trabajo	782
2.1.- Elemento esencial	782
2.2.- Características	786
2.3.- Tipología	789
2.3.1.- Jefe de delegación	790
2.3.2.- Responsable de sucursal bancaria	795
2.3.3.- Mandos intermedios	799
2.3.4.- Otros ejemplos	801
2.4.- Relaciones laborales de carácter especial fundamentadas en la confianza	802
2.4.1.- Altos cargos	803
2.4.2.- Servicio doméstico	810
PARTE CUARTA. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES	815
CAPÍTULO X. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES	817
1.- Incumplimiento de los deberes de buena fe en general	819
1.1.- Cuestiones generales	819
1.2.- Antecedentes normativos	823
2.- Incumplimiento del empresario	826
2.1.- Antecedentes normativos	826
2.2.- Regulación actual	827
3.- Incumplimiento del trabajador	832
3.1.- Transgresión de la buena fe contractual	832
3.1.1.- Antecedentes históricos	832
3.1.2.- Código de Trabajo de 1926	838
3.1.3.- Ley de Contrato de Trabajo de 1931	843
3.1.4.- Regulación del despido hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 1944	848
3.1.5.- Ley de Contrato de Trabajo de 1944	851
3.1.6.- Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977	858
3.1.7.- Estatuto de los Trabajadores	861
3.1.7.1.- Regulación del art. 54.2.d) TRET	861
3.1.7.2.- Supuestos concretos	864
3.1.7.3.- Definición de los conceptos	869
3.1.7.4.- Cuestiones procedimentales	871

4.- Otras consecuencias	874
4.1.- Antecedentes normativos	874
4.2.- Estatuto de los Trabajadores	877
CONCLUSIONES	885
BIBLIOGRAFÍA	897
INDICE	935

