

La importancia de la buena fe en el Estado de Derecho: el caso de la legalidad laboral

Antonio Márquez Prieto
Universidad de Málaga

ULB Sibiu 5-6 de junio de 2014

La buena fe, pieza importante del ordenamiento jurídico:

Código civil:

Art. 7: los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la **buena fe**

Art. 1258: los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la **buena fe**, al uso y a la ley

En el Derecho del Trabajo:

Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 5.- Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la **buena fe** y diligencia.

Artículo 20.- Dirección y control de la actividad laboral

2. (...) en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la **buena fe**.

Importancia: consecuencias graves de su incumplimiento

Artículo 54 Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
 2. Se considerarán **incumplimientos contractuales**:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la **buena fe contractual**, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- **Forma de complementar, de ampliar las conductas tipificadas, la legalidad**
 - **Determinación de conductas no tipificables a priori**

Reformas recientes: siguen insistiendo en la importancia de la buena fe

Ejemplo: [Ley 1/2014](#)

*“Durante el período de consultas, las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo” (arts. 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2)*

- ***Ir más allá de la legalidad, de lo institucionalizado, de lo obligatorio***
- ***Mediante una MOTIVACIÓN INTRÍNSECA***

Ausencia o ignorancia del **valor intrínseco**: **vacío** de justicia
comportamiento no obligatorio, excedencia, don, gratuidad

- La **we-rationality** [racionalidad del nosotros]: añade a la gratuidad una idea fuerte de relación, de acuerdo con un **clima de confianza (de buena fe)**
- Pensar en la recompensa del grupo, y no sólo en la propia

Juego de la Confianza (sin motivación intrínseca)

	A		
No confía 0,0		Confía	
		B	
	No confía -1, 2		Confía 1,1

Con motivación intrínseca: ϵ
 $\epsilon > 1$

No confía		Confía	
0,0			
	No confía		Confía
	$-1 + \epsilon, 2$		$1 + \epsilon, 1$

Tradicionalmente existe en el Derecho una denominación que expresa de forma específica esa rectitud, o **motivación intrínseca en la actuación respecto a los demás: la buena fe.**

Podría decirse que **la buena fe traduce el contenido positivo de la justicia**, en términos principalmente de **confianza.**

Paradoja del trabajo por cuenta ajena en la empresa (Bruni):

1) los dirigentes empresariales y los trabajadores saben que un trabajo verdaderamente fructuoso, eficiente y eficaz, es el que, **más allá de lo estipulado como obligatorio**, incorpora una **implicación realmente personal del trabajador**

2) **PERO** la organización económica y jurídica en el ámbito empresarial **dejan fuera** de la valoración, la contabilización y la contratación de la parte más importante de la prestación laboral: **el cómo, la calidad personal y motivacional del trabajo.**

Esa parte, en la medida en que **no se puede comprar**, porque pertenece al ámbito de la gratuidad, permanece conscientemente ignorada.

No se puede crear una relación de confianza sin tener en cuenta la motivación intrínseca.

La relación laboral establecida sin esa motivación intrínseca **no es genuina**. Transcurre **empujada sólo por la legalidad** (de forma automatizada, no de forma humana).

Solución: iniciar una **dinámica** de reciprocidad fáctica, aun **no contratada**, que, yendo más allá de lo obligatorio, recupere, de forma interactiva –aunque sea implícitamente-, un **trato humano recíproco verdaderamente satisfactorio** .