

CAPITULO IV

**EL CONTROL EMPRESARIAL
SOBRE LOS COMPORTAMIENTOS
EXTRALABORALES DEL TRABAJADOR**

La extensión de la concepción fiduciaria de la relación de trabajo a los comportamientos extralaborales del trabajador: crítica

Un último aspecto del control empresarial que reviste extraordinaria importancia a los fines de delimitar la esfera de los hechos no relevantes al normal desarrollo de la prestación es el relativo a los comportamientos considerados extralaborales o privados del trabajador, aquellas conductas observadas fuera de la sede física habitual de desenvolvimiento de la prestación.

No puede pasarse por alto que los empresarios tienen siempre un cierto interés por controlar las conductas de los trabajadores observadas «extramuros» de la empresa¹. Además de ejercer un control sobre la prestación de trabajo, tienden sin declararlo a prolongar su actividad fiscalizadora a los comportamientos externos a la esfera laboral y a justificar los despidos sobre la base de la información ilícitamente recabada². Es por ello por lo que el trabajador viene obligado en ocasiones no sólo a observar un cumplimiento diligente durante la prestación, sino también a mantener una conducta privada inequívocamente coincidente con los intereses no estrictamente profesionales de la empresa.

Se trata aquí de profundizar en los límites al interés extracontractual del empresario a investigar en la vida privada (extralaboral) del trabajador, y eventualmente de saber en qué medida es estimable o apreciable disciplinariamente a efectos laborales un determinado comportamiento particular del trabajador³.

¹ ICHINO, P., *op. cit.*, pág. 127.

² RICHEVEAUX, M., *Vie privée du salarié et refus d'embauche...*, cit., pág. 391.

³ A propósito de la conducta extralaboral y la diligencia que debe observar el trabajador, véase el interesante estudio de BARREIRO, Germán,

No faltan en la doctrina quienes fundamentándose en la nota de confianza entre trabajador y empresario, proyectan el deber genérico de trabajar fuera del ámbito de la propia relación de trabajo e instauran para el trabajador la obligación de comportarse en su vida extralaboral conforme a sus deberes profesionales, ampliando así el contenido obligacional del contrato⁴. El criterio es extraído de una noción difusa y controvertida, cual es la de fidelidad. Conviene subrayar al respecto que esta expresión —recogida en el art. 70 LCT— no ha sido incorporada al ET, sino desplazada por el de la «buena fe», y el de «deber de colaboración» en el art. 20.2 ET⁵. Ello si bien no ha evitado el que los sostenedores nostálgicos de la misma sigan considerando como un requisito esencial del contrato y —lo que resulta más grave— introduzcan en el concepto obligaciones adicionales extrañas a la causa contractual. En esta perspectiva, la fidelidad asume un valor aglutinante de las nociones afines de «confianza», «fiduciariedad» y «buena fe», y es invocada para pedir un determinado comportamiento negativo en la vida privada del trabajador de la empresa⁶. Una concepción tal que comporta —por otra parte— que el trabajador debe mantener también su estado de salud y su capacidad productiva, inhibiéndose de toda actuación que las reduzca, es indudable que participa de la no superada todavía concepción comunitaria del contrato de trabajo.

Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1981, págs. 346 y ss.

⁴ Véanse algunas de las opiniones en SMURAGLIA, Carlo, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1967, pág. 116.

⁵ Sobre el abandono de la terminología anterior que aludía al «deber de fidelidad» en defensa de una versión contractual de cumplimiento de buena fe, vid. ALONSO OLEA, M., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve...*, cit., pág. 40; BAYLOS GRAU, A., *Despido de un profesor de religión en un colegio privado (Comentario a la sentencia del TCT de 30 de mayo de 1979, Ar. 3603)*, «RPS», núm. 126, 1980, pág. 270; SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCÍA NINET, I., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Valencia, 1984, pág. 430; vid. asimismo MONTOYA MELGAR, A. (art. 20 ET), *Dirección y control de la actividad laboral...*, cit., pág. 130, quien afirma que «la expresión tradicional —fidelidad— se sustituye ventajosamente por la buena fe».

⁶ Sobre el punto, vid. SMURAGLIA, C., *op. cit.*, págs. 116, 293; en la doctrina española, MARTÍN VALVERDE, A., *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1978, páginas 86-90.

La jurisprudencia, por su parte, con decisiones fluctuantes y a veces contradictorias, no es tampoco muy rigurosa a la hora de establecer la línea de segmentación entre lo influyente y lo no influyente de las conductas privadas en la relación con el trabajo. Inspirándose también en una noción fiduciaria, la cual se hace reposar en el grado de confianza que cabe esperar del trabajador, haciendo abstracción de la naturaleza de la prestación y de las cualidades subjetivas exigidas para el desempeño de la actividad, llega a sancionar conductas extralaborales del trabajador, amparándose en la necesidad unas veces de contener el buen orden laboral y otras veces de salvaguardar el prestigio y la reputación empresarial. Los casos más llamativos se originan cuando entra a valorar la conducta moral del sujeto. Uno muy escandaloso y conocido fue la decisión del TS de 27 de octubre de 1965⁷, cuya doctrina luego sería vertida en otro asunto similar por el TCT en la sentencia de 24 de enero de 1977 (Ref. Ar. 266); refiriéndose a la homosexualidad como «falta grave de respeto» que legitima el despido, razona el tribunal que «los actos de homosexualidad, aun fuera del lugar de la tarea... implican sin precisión de abundar razones, una mácula en el orden moral, una ofensa y una desviación de las buenas costumbres desmerecedoras del concepto público, trascendente al prestigio de la empresa, causa de disgusto e incomodidad de los compañeros de trabajo forzados al roce con el desprestigiado». He aquí un ejemplo claro de cómo la jurisprudencia, apegada a posiciones inmovilistas en contraste con las ideas liberalizadoras del momento, llega a dar relevancia en ocasiones a un comportamiento que nada tiene que ver con la obligación de trabajar. Parece como si el empresario, aparte de tener que proteger el buen nombre, prestigio o interés de la empresa conforme a los valores dominantes, tuviera también que evitar peligrosas influencias contagiosas de compañeros del trabajo con «moralidad dudosa»⁸. Ello es ciertamente excesivo, porque no viniendo en consideración especiales requisitos subjetivos de idoneidad al momento del establecimiento de la relación, no debe reconocerse efectividad a aspectos personales pertenecientes a la vida privada

⁷ Ref. Ar. 4816. Vid. al respecto en Italia una ejemplificación de decisiones jurisprudenciales en MEUCCI, M., *La collaborazione nel rapporto di lavoro*, «Lavoro e previdenza oggi», núm. 1, 1984, pág. 53.

⁸ Una crítica a la perspectiva con que se aborda la cuestión puede encontrarse en BAYLOS GRAU, A., *En torno al Estatuto de los Trabajadores...*, cit., págs. 331-332.

del trabajador que no entran entre los requisitos profesionales. En el fondo lo que se opera es una criticable extensión de la concepción fiduciaria mal entendida, a cuya causa es atribuible en general el que comportamientos extraños a la prestación laboral pertenecientes bien a la vida de relación con terceros (constitutivos o no de delito) o bien a la esfera moral del trabajador, sean subsumidos entre las conductas que el trabajador debe observar respecto a la causa contractual.

El elemento fiduciario es característico sólo de algunas relaciones de trabajo. Aunque a menudo se le identifica con la confianza —imprescindible en toda relación laboral— alude, sin embargo, a las cualidades personales que cualifican un determinado tipo de trabajo, en atención a las cuales se contrata a una persona. La «fiducia» es considerada como la creencia en la idoneidad personal del otro contratante (aparte de la solvencia profesional) para cumplir adecuadamente las obligaciones objeto del contrato»⁹. Una creencia que es susceptible de venir a menos si el trabajador en su comportamiento privado no observa un cumplimiento acorde con el contenido de las obligaciones asumidas en el contrato. El concepto de «fiducia» absorbe entonces el de *intuitus* y se conecta al de «aptitud», pues cuando el trabajador desarrolla una actuación contraria u omisiva al interés específico deducido en el contrato, se entiende que el trabajador se torna inepto profesionalmente para la continuación de la prestación. Con esta interpretación se deja al margen a aquellas concepciones «pro empresariales» que agregan a los requisitos objetivos de idoneidad en relación con el puesto de trabajo «obligaciones complementarias o accesorias», o a quienes pretenden ver en toda relación de trabajo un deber adicional de uniformar la vida privada a los fines perseguidos por la empresa.

El momento de invocación de la fiducia suele ser predominantemente el de la extinción de la relación de trabajo; por ello procede preguntarse ahora por la posibilidad de configurar un

⁹ MARTÍN VALVERDE, A., *op. cit.*, pág. 93. Según SMURAGLIA (*op. últ. cit.*, págs. 50-51), «existen relaciones entre la naturaleza de la prestación y el complejo de cualidades y de aptitudes que se exigen para su exacto cumplimiento, que implican una particular consideración de la persona del trabajador; de este *intuitus* —que preside en la formación de la relación y lo invade después (...) en todo el desarrollo— deriva un ligamen fiduciario entre las partes cuyo contenido será extremadamente variable y diverso según los casos específicos».

derecho al libre desistimiento empresarial con base en la pérdida de confianza sobre el trabajador.

No puede negarse que ciertos actos en la vida privada, extraños a la esfera contractual, pueden incidir negativamente sobre la imagen o el grado de aceptación del trabajador en el sentido de perder la confianza depositada en su conducta por el empresario en el momento de la constitución de la relación de trabajo. Las hipótesis de trabajo con las que la doctrina y la jurisprudencia suelen operar consisten en actos delictivos, detenciones, ciertas formas de vida disoluta o conductas irreverentes con los valores sociales dominantes realizadas por el trabajador con posterioridad a la celebración del contrato que revisten la característica de afectar a la fiabilidad del mismo y, en consecuencia, al vínculo fiduciario del contrato.

Mientras es correctamente afirmada la fiduciariedad en aquellas conductas infractoras que se producen *ad intra* de la relación laboral, v. gr., cuando la característica de la honradez en el trabajo se revela inevitable para la regularidad de la prestación —caso del empleado adscrito al manejo y custodia de dinero o de bienes de valor—, reconociendo que el decaimiento del vínculo fiduciario se produce con independencia de si ha existido daño material, puesto que no es el perjuicio causado (sino su falta de idoneidad sobrevinida) lo que justifica que ya no pueda confiarse en su fidelidad¹⁰, sucede, sin embargo, que no siempre se aplica con rigurosidad cuando se trata de enjuiciar ciertos comportamientos extralaborales que lejanamente pueden poner en riesgo potencial los intereses del empresario. A veces se tiende a incluir en el concepto de transgresión de la buena fe y de

¹⁰ Doctrina expuesta en la sentencia del TCT de 5 de abril de 1984, Ref. Ar. 3258; la pérdida de confianza en el trabajador en relación con su trabajo aparece claramente, por ejemplo, en el empleado de banca que interviene en el tráfico ilegal y evasión de divisas, sentencia del TS de 19 de septiembre de 1983 (núm. 787 Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social, núm. 24, 1983, julio-octubre, vol. IV, pág. 44): «sin que pueda oponerse a esta apreciación el... que los hechos no fueran cometidos en el trabajo; porque... la buena fe supone la confianza debida en la gestión confiada, por lo que si el empleado lo es de una entidad bancaria, es decir, institución de crédito, cuya actividad es el cambio y para el cambio, y los efectos los realiza en razón a su preparación técnica para el objetivo perseguido, toda actuación que enturbie la diaphanidad de conducta de un jefe de empresa atenta a la confianza recibida y a la buena fe debida».

la fidelidad (sancionando disciplinariamente) irregularidades imputables al trabajador que tienen una débil conexión con la actividad profesional¹¹. Ciertamente, la confianza que liga a un empresario con el trabajador es algo personal y subjetivo. No se desconoce, por otra parte, que la valoración de la confianza se reconduce en el terreno práctico —«nunca de un modo neutral»— a los intereses del empresario, o de eficiencia o conveniencia económica¹². Sin embargo, es lo cierto que el contenido de la causa de despido por pérdida de confianza no puede sino fundarse sobre criterios objetivos¹³; lo contrario, la admisión de cualquier criterio subjetivo, conduciría inevitablemente a la «laboralización» de cualquier conducta acaecida fuera del trabajo con independencia de su conexión con la prestación debida. Por ello, y considerando, además, que la «fiducia» no es elemento caracterizante de la relación de trabajo (en el sentido de que una progresiva despersonalización del trabajador —cada vez más técnico y profesional— está desplazando las cualidades subjetivas del candidato por las aptitudes profesionales, confiriendo prevalencia a la garantía de una razonable validez técnico-profesional del resultado de la prestación¹⁴ para el establecimiento de la relación laboral), entiendo que el análisis debe limitarse al particular vínculo fiduciario que la concreta relación comporta.

La pérdida de la fiducia por actos extralaborales del trabajador en aquellas relaciones laborales en que verdaderamente venga exigido este requisito, no puede ser alegada sino en refe-

¹¹ Quizás un ejemplo significativo sea la sentencia de 10 de marzo de 1979, que apareció como falta de respeto y consideración a los compañeros de trabajo y motivo de despido, una actitud que carece de relevancia directa con las obligaciones contractuales, cual es el hecho de que el trabajador penetrara sin causa justificada en el aseo o servicio destinado al personal femenino, a sabiendas de que en él se hallaba una compañera de trabajo. Se trata, en efecto, de un acto que constituye —como bien entiende el Tribunal— una afrenta a la intimidad de la mujer que aquel lugar propicia y favorece, y un atentado contra el pudor de la ofendida, pero pienso que cuando el hecho es aislado y no prejuzga la anormal continuidad de la prestación, el pretender reparar la lesión causada expulsando al trabajador ímprobo del centro, existiendo otras vías más eficaces de exigir la responsabilidad, significa dar relevancia disciplinaria a un comportamiento extraño a la prestación sobre una presunta o ficticia base de vulneración del deber de fidelidad.

¹² DE CRISTOFARO, M., *op. cit.*, pág. 59.

¹³ *Vid.* SMURAGLIA, C., *op. cit.*, pág. 165.

¹⁴ Así MEUCCI, M., *op. cit.*, pág. 56; también SMURAGLIA, C., *op. cit.*, págs. 53-56.

rencia exclusiva a los compromisos inicialmente adquiridos que se incorporan al contenido obligacional del contrato. Entre los comportamientos extralaborales del trabajador y las cualidades personales requeridas por el trabajo debe haber, es obvio, una inmediata conexión. El interés del empresario a despedir ha de quedar limitado a aquellas conductas que suponen una pérdida de idoneidad inicial y una inseguridad fundada sobre el futuro cumplimiento correcto de la prestación. Ninguna relevancia debe darse a los acontecimientos particulares del trabajador (a menos que intencionalmente vayan dirigidos a ocasionar un perjuicio material a los intereses de la empresa) que no incidan sobre las cualidades personales tenidas en cuenta al momento de contratar. Se propone, pues, una ponderación objetiva en cada caso igual a la que *ad intra* de la relación laboral vienen efectuando los jueces y tribunales superiores valorando la relevancia disciplinaria de los comportamientos privados vulneradores de la «fiducia» no en abstracto, sino en concreto —como expresa una sentencia de la Corte Suprema— tomando en consideración «si el específico comportamiento, valorado no sólo en su contenido objetivo, sino también en su alcance subjetivo, especialmente en relación a las circunstancias y condiciones en que ha sido realizado, a sus motivos y a sus efectos, además del elemento intencional o culposo, resulta tal de lesionar gravemente como de hacer disminuir la fiducia que el empresario debe poner en el propio dependiente en aquella particular relación»¹⁵.

II. La prohibición de investigar la vida extralaboral del trabajador

De la tutela de la intimidad personal (*ex art. 18 CE*, en combinación con el art. 4.2.e) y art. 17 ET) es posible colegir la regla que impone al empresario no injerirse en la vida privada de sus trabajadores. El art. 17 ET (puesto en relación con su homónimo el art. 14 CE) prohíbe las discriminaciones entre los trabajadores por «cualquier circunstancia personal», lo cual presupone que el empresario no debe tomar en consideración el comportamiento del trabajador observado «extramuros» de la em-

¹⁵ Cass. 24 giugno 1977, núm. 2689, citado por MEUCCI, M., *op. cit.*, pág. 57.

presa y, por tanto, también la prohibición de investigar en la vida privada del trabajador ¹⁶.

Por principio, la facultad del empresario de indagar o de informarse sobre circunstancias extraprofesionales del trabajador «está sujeta a todos los límites que el ordenamiento pone a la libertad de indagación de cualquier sujeto» ¹⁷. Sólo los imperativos del interés público y el consentimiento del titular pueden hacer legítimo el acceso a la esfera privada del trabajador. El empresario conserva, no obstante, su facultad cuando el comportamiento extralaboral sea contradictorio con la prestación debida.

Donde mayor carácter adquiere la exceptuación de la vida extraprofesional del trabajador del ámbito de fiscalización empresarial es en el art. 69.2 LCT (relegado a norma reglamentaria en virtud de la disposición final 4.ª ET), según el cual «las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo no tendrán efectividad más que en lo que afecta a éste o al buen orden o moralidad de la casa del empresario, si el obrero habitara en ella». Pese a la vetustez y «cierto anacronismo» de la norma ¹⁸ en lo que se refiere a una situación poco frecuente —la del trabajador que habita en la misma casa que el empresario—, no deja de ser en lo restante una valiosísima especificación para la relación de trabajo del principio de respeto a la vida privada que asume una extraordinaria vigencia. Entre las aspiraciones de la norma es muy probable que estuviera el moderar aquel papel paternalista del empresario atribuido por sectores influyentes de la política social-católica de proteger a los trabajadores materialmente en el trabajo y de velar por su moralidad y espiritualidad también fuera de él ¹⁹. Hoy la prohibición de indagar acerca de la vida privada del trabajador no puede analizarse en la perspectiva de limitar la tutela espiritual ejercida por el empresario, sino más bien en el de contención de los impulsos naturales del empresario a la consecución de la máxima rentabilidad y beneficio, en el sentido de limitar el poder omnímodo que

¹⁶ Sobre el punto *vid.* MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo* (6.ª ed.)..., cit., pág. 318.

¹⁷ ICHINO, P., *op. cit.*, pág. 118.

¹⁸ BAYLOS GRAU, A., *En torno al Estatuto de los Trabajadores...*, cit., pág. 330.

¹⁹ *Vid.* al respecto PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *El contrato de trabajo* (2.ª ed. puesta al día en colaboración con Arturo NÚÑEZ SAMPER y Salvador SANFULGENCIO NIETO), Madrid, 1954, pág. 196.

de hecho ostenta²⁰. Pero independientemente de ello, lo cierto es que la norma sigue teleológicamente ordenada a garantizar a los trabajadores una vida extralaboral reservada sin injerencias por parte del empresario.

A la esfera de lo «que puede afectar» al trabajo se contrae el ámbito residual de interferencias permitido por la norma. No se autoriza, a superar este límite que la norma pone —por otra parte— para separar la vida profesional de lo que cae fuera del poder de control legítimo del empresario: la conducta moral y privada del trabajador.

El trabajador en el desarrollo de la prestación puede venir obligado a soportar los controles normales de la actividad de trabajo realizados directamente por el empresario o por sus directos colaboradores, e igualmente los más extraños a la prestación como los registros sobre su persona, en la taquilla o efectos particulares, y en la comprobación médica. Pero concluido el tiempo de trabajo y fuera del centro de trabajo ningún control puede serle impuesto al trabajador²¹, quien es libre de conducir su vida privada como crea conveniente.

Hay que rechazar, en consecuencia, aquellas construcciones doctrinales que afirman que el comportamiento exigido al trabajador durante la prestación de trabajo se prolonga al exterior, sobre su vida extraprofesional, deduciendo la obligación para el trabajador en la vida privada de tomar en consideración sus deberes profesionales. No existiendo una relación fiduciaria en la base del contrato de trabajo, no hay por qué proyectar fuera del trabajo las obligaciones dimanantes del vínculo. Al respecto, el ET señala claramente que es «en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo» cuando «el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo» (art. 20.2); lo que significa que el trabajador en su esfera privada no viene obligado a comportarse conforme a las obligaciones adquiridas por contrato, sino que, por el contrario,

²⁰ Cuando se habla de beneficio se piensa no sólo en el provecho económico que el empresario obtiene de la prestación laboral del trabajador, sino también en los favores y servicios personales (extraprofesionales) que el empresario exige a veces como condición de ascenso a sus trabajadores.

²¹ ICHINO, P., *op. cit.*, pág. 118; ASSANTI-PERA, *op. cit.*, pág. 108.

es libre de disponer de su vida²²; y correlativamente, que el empresario queda constreñido al período durante el cual el trabajador presta sus servicios para adoptar las medidas de control inherentes y necesarias al normal desarrollo de la prestación, permaneciendo sujeto fuera de ese área a la exigencia inderogable del respeto a la libertad individual y al derecho a la vida privada.

De no ser así se llegaría a la absurda consecuencia —que pone de manifiesto SMURAGLIA— de reconocer al empresario un poder sobre el trabajador en todas las manifestaciones de su personalidad²³. Si el empresario pudiese exigir al trabajador un determinado comportamiento, en horas no laborales, la relación contractual se resolvería en un vínculo personal que convertiría al trabajador en servidor del empleador. Lo cual es incompatible con el art. 69.2 LCT, que si bien de manera residual consiente al empresario realizar advertencias en forma de amonestaciones o prevenciones, lo hace sobre la base del conocimiento no intrusivamente adquirido de ciertos hechos privados del trabajador por parte del empresario y sobre el presupuesto de la contrastada incidencia de los mencionados hechos sobre la aptitud profesional del trabajador²⁴, esto es, sin llegar en ningún caso a crear obligaciones nuevas no correspondientes con la prestación convenida en el contrato, y asegurando un ámbito de intimidad y libertad a los trabajadores. La superación de dichos límites, de cualquier modo, implicaría una forma ilegítima de ejercicio de control sobre el trabajador.

²² El principio de que la subordinación, característica de la relación de trabajo, debe quedar limitado al aspecto profesional, sin que pueda traspasar a la vida extraprofesional ha sido puesto de manifiesto por DESPAX, *La vie extra-professionnelle du salarié*, «JCP», 1963, I, 1776.

²³ *Op. cit.*, pág. 285.

²⁴ Correcta parece en este sentido la decisión del TCT de 11 de octubre de 1983, Ref. Ar. 8367, de entender que no comporta una injerencia en la intimidad personal que viole lo dispuesto en el art. 18 de la CE en relación con los arts. 4.º2.e) y 20.3 ET el hecho de que la empresa trate de conocer el diagnóstico exacto de la dolencia para prevenir riesgos laborales y para un mejor cuidado y atención sanitaria le envíe una carta «recomendándole», que no ordenándole, que en aras de una integridad física no realice actividades violentas, entre ellas el kárate, a un trabajador que padecía de cardiopatía con arritmia, cuyo tratamiento excluye la realización de esfuerzos físicos violentos, por lo que fue excluido del servicio militar.

Con todo, conviene matizar que las advertencias sólo tendrán efectividad cuando el comportamiento privado del trabajador puede incidir no como riesgo potencial y abstracto, sino como peligro real en el trabajo.

III. La laboralización de la conducta privada del trabajador

Observados los límites que el ordenamiento establece a la libertad de información del empresario sobre el comportamiento del trabajador desarrollado en la vida extraprofesional, queda por analizar la incidencia que en la continuidad de la relación pueden tener aquellos sucesos extralaborales del trabajador susceptibles de causar algún daño a la empresa.

La pregunta es cuándo el comportamiento privado del trabajador adquiere significancia a efectos de integrar la causa de despido del trabajador.

Inexcusablemente, el examen tiene que desenvolverse en el terreno de los compromisos contractuales, porque fuera del esquema contractual el empresario carece de potestad sancionadora. Además, el trabajador asume obligaciones en relación con el cumplimiento del contrato de trabajo. Ninguna obligación puede serle impuesta «más allá de aquello a lo que contractualmente se obliga»²⁵, ni tampoco sanción alguna que no sea por comportamientos contrarios al cumplimiento de las obligaciones contractuales. Debe recordarse al respecto el particular énfasis que el ET pone al considerar la lista del art. 54.2 como una relación de incumplimientos contractuales. Y no sólo dicho precepto; hay otros más que contribuyen igualmente a resaltar el principio de que la dependencia del trabajador debe limitarse a las obligaciones asumidas por contrato: el primero de ellos es el art. 5.º1 ET señalando como deber básico el de «cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo», lo que equivale a indicar que las obligaciones no vinculadas al cumplimiento de la prestación y exigidas por el empresario no le afectan y consecuentemente puede incumplirlas. El segundo es el art. 20.1 ET, que insiste de nuevo en la obligación del trabajador «de realizar el trabajo convenido», poniendo especial acento «en el origen contractual del deber de buena fe»²⁶. Y finalmente, una cierta clave de interpretación objetiva del deber de trabajar y de la exigibilidad en exclusiva de obligaciones contractuales del trabajador puede encontrarse también en el art. 17.1 ET, que, prohi-

²⁵ Así, ALONSO OLEA, M., *El despido. Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1957, pág. 120.

²⁶ *Vid.* MONTOYA MELGAR, A., *op. últ. cit.*, pág. 104.

biendo toda posibilidad de discriminación basada en circunstancias personales, está no sólo vedando las indagaciones intrusivas en la vida privada del trabajador, sino reconduciendo a criterios estrictamente profesionales la valoración de la aptitud del trabajador tanto en la contratación como durante el desarrollo de la prestación.

En síntesis, para valorar la relevancia a efectos disciplinarios de ciertos comportamientos privados del trabajador no hay más remedio que ponerlos en conexión con las obligaciones a cuyo cumplimiento se ha obligado al trabajador en virtud de contrato.

La conducta infractora del trabajador constituye —según una importante doctrina del TCT— auténtico incumplimiento sólo cuando acaece *ad intra* de la relación de trabajo, es decir, «cuando concurre una triada de presupuestos: 1. El funcional, que se viole directamente el contrato de trabajo o la prestación laboral encomendada. 2. El temporal, que se produzca durante la vigencia o actividad propia o viva del trabajador; y 3. El interesado, económico o no, que el patrono sea el perjudicado material o moral por dicho incumplimiento»²⁷.

Pero aquí el problema está en los eventuales incumplimientos que se producen *ad extra*, esto es, cuando está en suspenso la actividad propia del contrato. A menudo, desde posiciones «pro operario» se tiende a identificar conducta extralaboral con cualquier comportamiento observado fuera de la empresa o del lugar de trabajo, y a pensar que determinados sucesos por el mero hecho de haber acontecido fuera del trabajo caen automáticamente fuera de la esfera de control del empresario.

Nadie duda de la falacia de una tal construcción que pasa por alto dos hechos: en primer lugar, la especial naturaleza de algunas relaciones de trabajo que impone la adopción de un determinado comportamiento en la vida privada del trabajador coherente con la finalidad de la prestación, y en segundo término, las posibles graves repercusiones en la reputación y prestigio empresarial que pueden derivar de los sucesos extraños a la relación de trabajo imputables al trabajador.

Como regla general, la subordinación tiene que desenvolverse en un plano funcional y técnico sin acaparar la vida privada

²⁷ Sentencia TCT de 1 de junio de 1983, Ref. Ar. 5084.

o extralaboral del trabajador; si bien excepcionalmente se debe admitir que el trabajador viene obligado a asumir un determinado comportamiento en el tiempo durante el cual él ordena su propia vida, a saber, en aquellas «relaciones caracterizadas por una particular estructura o por vínculo fiduciario, en las cuales la misma vida privada del dependiente puede tener influencia sobre la prestación»²⁸.

Tal ocurre, sin ir más lejos, con la relación laboral entre los deportistas profesionales. Quien se dedica a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club o entidad a cambio de una retribución está obligado a seguir una conducta extradeportiva que no repercuta «grave y negativamente en el rendimiento profesional»²⁹. Su relación laboral, que está cualificada por un particular requisito de aptitud (las personales condiciones físicas y técnicas), le obliga a inhibirse y evitar todas aquellas actuaciones que de forma directa le impiden mantenerse en óptimas condiciones para el cumplimiento de la obligación futura. No es que la dependencia se resuelva en una implicación de la completa vida privada del trabajador, sino que son las particulares características de la prestación³⁰ las que imponen una extensión del deber de diligencia más allá de la esfera activa de la prestación laboral³¹.

²⁸ SMURAGLIA, C., *op. cit.*, pág. 287.

²⁹ Así lo exige el art. 17.2 del RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales (BOE 153/85, de 27 de junio).

³⁰ *Vid.* SMURAGLIA, C., *op. últ. cit.*, pág. 118; *vid.* asimismo DURÁN LÓPEZ, F., *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, «Relaciones Laborales, La Ley», núm. 10, 1985, pág. 46, quien señala que «la prestación profesional del deportista requiere la posesión de concretas aptitudes, exige una particular cualificación, que además debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna reparación»; «el sometimiento a una disciplina en los aspectos técnicos de la actividad es más incisivo y las repercusiones sobre el trabajo de comportamientos o aptitudes correspondientes a la vida privada mayores de los que son en la generalidad de los casos, etc.».

³¹ Según indica el art. 7.º del RD 1006/1985, «el deportista está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató... aplicando la diligencia específica». El trabajador para cumplir con este requisito tiene necesariamente que observar en su vida extradeportiva una conducta coherente con el mantenimiento de su conducta física según las potencialidades que se tomaron en cuenta en el momento de su contratación, habida cuenta de la inseparable ligazón existente entre la prestación (la práctica del deporte de competición) y el comportamiento extralaboral. No cabe duda que una vida de diversión incontrolada termina

Naturalmente, tampoco en estas hipótesis es concebible una extensión del vínculo sin límites. El criterio fundamental —por decirlo con SMURAGLIA³²— es siempre el de la individualización de la existencia de una relación de concatenación y de funcionalidad respecto de la prestación y del resultado esperado, dejando siempre en firme la exigencia insuprimible de respeto de la personalidad del sujeto y de sus derechos fundamentales³³. Cuanta más proyección tiene la capacidad profesional del trabajador en el mundo extralaboral, o a medida que puede resultar más afectada aquélla por hechos externos al trabajo, tanto más se contrae el ámbito reservado del trabajador y se amplía el espacio de control del empresario³⁴ donde se le permite informarse sobre las repercusiones en el trabajo de la conducta privada del trabajador. Pero ello no significa que, por efecto de la naturaleza de la prestación, el sujeto pierda su esfera jurídica personal de libertad y tenga que entrapar su vida privada y su personalidad en la permanente puesta a disposición del empresario de su fuerza de trabajo³⁵.

por influir directamente en el rendimiento de trabajo. No obstante, se debe insistir en que la laboralización de la conducta extralaboral en tales relaciones no es sino una consecuencia lógica de las obligaciones típicas inherentes a las condiciones objetivas del trabajo asumidas por contrato.

³² *Op. cit.*, pág. 287.

³³ El art. 17.2 RD 1006/1985 dispone que «en ningún caso podrá imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva».

³⁴ Así, MATTAROLO, M.^a G., *op. cit.*, pág. 93; PÉREZ BOTIJA, E., *op. cit.*, pág. 97.

³⁵ A propósito de los futbolistas y sobre el tema, una interesante sentencia núm. 556/84, de 14 de marzo, del Ilmo. R. D. Luis F. de Castro Fernández de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Vigo (comentada por FARIÑAS MATONI, L., *El futbolista, su vida privada y estar en forma*, Tapia, nov.-dic. 1984, págs. 23-24), tras reconocer que la especialidad del contrato deportivo acentúa la dependencia laboral hasta los límites de lo que la doctrina ha calificado como «rigidez cuasi militar» y «especie de esclavitud técnica», ha individualizado los actos de la vida privada del jugador profesional que no pueden quedar comprometidos por la relación profesional.

En el caso contemplado se trataba de dilucidar si la sanción impuesta por el club a un jugador por permanecer hasta altas horas de la madrugada en locales de diversión y ocio ingiriendo bebidas alcohólicas, e infringiendo las normas del club que obligan a estar en domicilio a partir de las once de la noche, era correcta o no.

El Magistrado declara que es nula la sanción abordando interesantes puntos:

Llegados a este punto es preciso hacer referencia a una cuestión que late en el fondo de la problemática aquí suscitada, que se contrae a saber si todo trabajador tiene o no obligación de conducir su vida privada de un modo ordenado al cumplimiento de sus deberes laborales.

Un sector caracterizado de la doctrina individualiza en el deber de trabajar una obligación del trabajador de mantenimiento de la capacidad productiva que induce a acatar un comportamiento extralaboral tendente al cumplimiento satisfactorio de aquél. Alguien ha llegado incluso a afirmar que la mera práctica de un deporte, por ejemplo, sería negligente. De lo señalado son

En primer lugar, y sobre el problema de la legitimidad o ilicitud de las normas internas del club estableciendo limitaciones a los jugadores sobre la forma de conducir la propia vida, expresa que dichas limitaciones no dejan de tener «la explicación técnica de que la dureza del fútbol precisa de una perfecta puesta a punto que incluso resulta incompatible con la conducta y hábitos más generalizados en el común de los ciudadanos».

En segundo lugar, y a propósito de la cuestión de fondo de hasta qué punto la facultad de dirección y disciplinaria empresarial puede limitar o restringir el fundamental derecho a la intimidad del jugador, declara el juez señor De Castro:

1) Que la restricción horaria a trasnochar y a pisar ciertos locales es ilegal e inconstitucional: ilegal por infringir los arts. 4.º y 18 del Estatuto del Trabajador y el 1.º3 de la Ley Orgánica 1/1982, reguladora del derecho a la intimidad, e inconstitucional por vulnerar lo preceptuado en el art. 18 de la norma fundamental. Ahora bien, puntualiza acto seguido, que ello no quiere decir «que haya que privarse al empresario de la posibilidad de controlar la condición física de los deportistas, ya que tal control es factible de comprobación posterior, pues la disminución de rendimiento es un hecho susceptible de ser constatado».

2) Que «el deber de mantenimiento de la forma física por parte del trabajador deportista existe en su vida privada, pero su cumplimiento deviene exigible tan sólo cuando sus consecuencias se materializan en baja forma física o descenso en el rendimiento, por lo que determinados comportamientos individuales (tardío retiro al domicilio o ingestión de bebidas alcohólicas, por ejemplo) nunca pueden ser por sí solos objeto de sanción y únicamente merecen el reproche empresarial en tanto que negativa y probablemente incidan en la actividad profesional del deportista».

En estos términos queda garantizada —al decir del comentarista— «la primacía del derecho a la intimidad y a la vida privada como superior al interés económico del club de fútbol a exigir de sus jugadores el máximo rendimiento, pero, por otro lado, como nada es obstáculo, tampoco se niega al empresario como tal y en su calidad de empleador y de pagador de emolumentos la facultad de exigir un mínimo de resultados en la actividad deportiva del jugador contratado».

buen exponente «las concentraciones de los deportistas alejados, entre otras, de la tentación carnal y aun de la actividad sexual matrimonial»³⁶.

A mi juicio, aceptar un tal criterio resulta peligroso básicamente porque sirve para crear obligaciones adicionales de conducta o para extender la dependencia fuera de las fases de vigencia de la prestación. Por otra parte, el pretender que el trabajador se comporte de cierto modo o se dedique a aquellas aficiones o pasatiempos «de manera normal y razonable» evitando cualquier situación que puede impedir o dificultar el correcto desarrollo de la prestación, implica una grosera intromisión en la vida privada, y la verificación real —nada más próxima a la concepción comunitaria de la empresa, e incompatible con los postulados constitucionales de respeto de la dignidad humana y libertad de las personas— de que la prestación de trabajo compromete de una manera inevitable la personalidad del trabajador.

Sin embargo, la formulación del principio, lejos de ser tan peregrina como parece, ofrece unos visos de seriedad cuando la conducta privada desordenada termina por afectar a la disponibilidad del trabajador para desempeñar su actividad. Una hipótesis frecuente, por ejemplo, es la del trabajador que no descansa por la noche y llega con sueño al trabajo. Semejante conducta privada sería constitutiva, según el sector doctrinal referido, de negligencia. El trabajador habría dejado de tomar en consideración la prestación de trabajo y conculcado el deber de fidelidad.

Pienso, sin embargo, que el problema hay que resolverlo desde otro plano poniéndolo en conexión con las recíprocas obligaciones asumidas contractualmente, y en la fase temporal en que es debida la prestación. En principio, el hecho de que el trabajador no duerma por la noche resulta absolutamente irrelevante porque terminada la actividad de trabajo, el trabajador —si no está constreñido por la particular naturaleza de la prestación a

³⁶ En medios tanto laborales como deportivos predomina aún el perjuicio de que la actividad sexual merma energías para la actividad a desarrollar. Sin embargo, como indica MARTÍN FERNÁNDEZ, Bernardo, *Fisiología del deporte y conducta sexual*, «El Médico», 31-1-86, núm. 174, el hecho carece de rigor científico, puesto que la recuperación física de un acto sexual se realiza en condiciones normales entre los diez y veinte minutos después.

asegurar un determinado comportamiento— es libre de conducir su vida extraprofesional como crea conveniente. No obstante, no se descarta la posible relevancia del mismo en el supuesto de que el comportamiento extralaboral incida sobre la prestación impidiendo su normal ejecución. Supóngase por ejemplo que el trabajador se duerme y deja de atender sus obligaciones laborales. La valoración, en este caso, habría de realizarse, no sobre la base de la existencia de un deber de la prestación para proyectarse en el exterior y que le obliga al trabajador a conformar su conducta y actuación extralaboral al mantenimiento de una capacidad, sino en atención a las obligaciones recíprocas que del contrato derivan para ambas partes. El deber del trabajador es presentarse al tajo en las condiciones de poder realizar con corrección la prestación debida. Al no hacerlo —porque como en el presente caso no ha descansado lo suficiente— el trabajador incumple aquello a lo que contractualmente se obliga y libera a la otra parte de cumplir sus obligaciones. En otras palabras, el deber se explica en pura técnica de las obligaciones contractuales sin necesidad de recurrir al deber de fidelidad que constituye una peligrosa vía para imponer deberes accesorios al trabajador en su vida privada. Lo que hay es un compromiso funcionalmente conexo a la realización de la prestación, de estar al momento y durante el tiempo de la prestación en las condiciones definidas en el momento de la estipulación del contrato.

Más difusa es la segunda cuestión relativa a los comportamientos extralaborales que lesionan la imagen o el prestigio empresarial. Alúdese aquí a aquellos supuestos no cualificados por una naturaleza especial, donde tampoco concurren los tres presupuestos precisos (funcional, temporal y perjuicio) para considerar la infracción como un auténtico incumplimiento; esto es, a aquellos ilícitos civiles o penales que se cometen en la vida privada del trabajador, cuando el contrato está en suspenso o en tiempo libre. No pocas veces los trabajadores realizan en el disfrute de su vida extralaboral actos que inciden en los intereses no siempre patrimoniales de la empresa comprometiendo la reputación y la imagen de que gozan las empresas entre los clientes.

Establecer aquí unos criterios seguros sobre cuándo se origina o no la repercusión resulta un tanto difícil, máxime si se tiene en cuenta que «se discute en torno a valores que aunque comúnmente aceptados como estereotipos de comportamiento

social no tienen otro peso que el de las consolidadas convicciones»³⁷.

Lo primariamente cierto es que el trabajador fuera de la empresa no viene obligado a asumir la defensa de los intereses de aquella³⁸. Entonces, las posibles consecuencias que sobre el prestigio de la empresa pueden surgir del conflicto entre el particular modo de conducir la vida privada (cuando ésta no viene condicionada por la naturaleza de la prestación) y los juicios de valor o de moralidad socialmente vigentes, entran dentro de los inconvenientes que conlleva la exigencia insuprimible de respeto a la personalidad del individuo con la que ha de pechar el empresario. El art. 18.1 CE y el art. 17.1 ET han querido proteger todo aquello que forma parte de la vida privada del trabajador y que no incida sobre la específica competencia y aptitud profesional para realizar la prestación, impidiendo que pueda ser alegada a efectos de justificar una discriminación que bien puede consistir en imponer una sanción disciplinaria. Si no se quiere contraer la intimidad del trabajador a límites irreductibles e incompatibles constitucionalmente, habrá de presumirse siempre la irrelevancia de la vida privada del trabajador en el prestigio empresarial, salvo en hipótesis muy restringidas en las que la naturaleza de la actividad realizada por la empresa fuera incompatible con el comportamiento privado de sus trabajadores. Se cita el ejemplo paradigmático de la asociación antialcohólica que contara entre sus empleados a algún trabajador que habitualmente se embriagara³⁹.

Todavía queda por precisar en qué casos los hechos del trabajador ajenos a la prestación asumen significancia, porque tampoco se trata de afirmar que la esfera de vida privada sea intangible, ni de amparar comportamientos que lesionan claramente intereses empresariales dignos igualmente de protección. Naturalmente, no pueden dejarse de sancionar comportamientos extralaborales que o bien atentan directamente (actos de terrorismo contra las instalaciones de la empresa), o bien despliegan una lesión (v. gr. críticas abiertas y públicas al producto elaborado

³⁷ Vid. SCIARRA, S., *Commentario all'art. 8 - Divieto di indagini, sulle opinioni...*, cit., pág. 96; FRENI, A., GIUGNI, G., *op. cit.*, pág. 39.

³⁸ SMURAGLIA, C., *op. cit.*, pág. 289.

³⁹ BAYLOS GRAU, A., *Algunas consideraciones sobre la embriaguez como causa de despido*, «RPS», núm. 129, 1981, pág. 262.

o a la actividad desarrollada por la empresa con voluntad de perjudicar) a los intereses de la empresa.

El criterio doctrinal del TCT es que «si afecta de forma directa o indirecta —elemento interesado en juego— a la propia actividad del empresario, v. gr., porque por la índole de esa conducta —causa del ilícito, o no— se produzca o erosiona de alguna forma la reputación o prestigio del empresario, habrá de admitir la relevancia de la misma para fundar el despido y ello con independencia de que los hechos hayan acaecido fuera del trabajo —sin incurrir, pues, los elementos funcional o tempestivo—, lo que, en otro campo, requiere una suerte de coherencia entre la conducta reprobable del trabajador, en su vida privada y la misma actividad en la empresa»⁴⁰.

IV. Especial referencia a algunos supuestos

A) El delito fuera del trabajo

De conformidad con la disposición establecida en el art. 69.2 LCT, los delitos y faltas de ocurrencia extralaboral no deben tener efectividad más que cuando repercuten en la actividad laboral. Tal solución se previene también en el art. 54.2 ET que aludiendo a «incumplimientos contractuales» parece no tomar en consideración las actuaciones u omisiones delictivas del trabajador acaecidas fuera del trabajo. La jurisprudencia por su parte ha reconocido este principio en algunas pocas sentencias dando a entender que estos hechos pertenecen a la vida privada y que ninguna incidencia deben tener en la relación de trabajo a menos que se produzca la conexión con el trabajo⁴¹.

Los hechos delictivos cometidos por el trabajador fuera del trabajo no pueden, por consiguiente, en principio, constituir motivo de despido⁴²; aunque, ocasionalmente, pueden producir efectos sobre la vida de la relación de trabajo en razón de su repercusión en el trabajo.

⁴⁰ Sentencia TCT de 1 de junio de 1983, Ref. Ar. 5084.

⁴¹ Vid. sentencia TS 19 de enero de 1969, Ref. Ar. 535, TCT de 30 de septiembre de 1982, Ref. Ar. 5083.

⁴² Así, ROGER, Michel, *Les effets de la délinquance d'un salarié sur son contrat de travail*, «Droit Social», núm. 2, fév. 1980, pág. 178. Vid. EUGENIO BLANCO, Juan, *El delito extralaboral como causa justa de despido*, «Revista de Trabajo», núms. 7-8, 1957, pág. 542.

No es siempre fácil trazar la línea de separación entre los actos delictivos extralaborales con repercusión en el contrato de trabajo y los actos punibles realizados fuera del lugar y de las horas de trabajo que no deben interesar al empresario. Sobre el particular, alguna precisión se ha formulado anteriormente al indicar con carácter general la necesidad de valorar en cada caso la naturaleza de la prestación laboral ante la evidencia de que en no pocos trabajos constituye una particular característica la extensión de los deberes laborales al ámbito extralaboral o privado del trabajador.

La influencia que la comisión de una falta o delito pueda tener en relación de trabajo varía como es lógico según la relevancia asumida en cada caso por la coherencia de la conducta del trabajador en su vida privada. De una conducta delictiva cabe deducir efectos distintos en razón de quien la haya realizado, del puesto que ocupa en la estructura organizativa de la empresa, etc. Así la apropiación de dinero ajeno en su vida privada, v. gr., por un trabajador no cualificado de la empresa, puede no afectar para nada a la ejecución de la prestación. Si bien, el mismo acto extralaboral realizado por un empleado de banca que ostenta una categoría cualificada destinado a la custodia de dinero, adquiere, sin duda alguna, relevancia máxima a los fines de la continuidad de la relación⁴³. Por ello, es necesario a los efectos de determinar si la conducta delictiva privada tiene significancia contractual, poner en relación dichas conductas delictivas con la individualización de las obligaciones de comportamiento asumidas por el trabajador fuera del trabajo.

La solución no difiere mucho cuando no estando el trabajador vinculado por especiales obligaciones accesorias comete delitos extralaborales causando a la empresa perjuicios materiales serios. El criterio general es también aquí el de «la coherencia entre la conducta reprochable del trabajador en su vida privada y la misma actividad de la empresa». La conducta delictiva será atendible a efectos de constituir causa de despido en la medida en que es susceptible de lesionar intereses materiales o morales del empresario. Cuando, como sucede en el supuesto del traba-

⁴³ En este sentido el TS no ha vacilado en declarar procedente el despido de un trabajador una vez comprobado que su comportamiento privado ilícito —implicación en delitos de dinero— tenía evidente conexión con aquellos con los que estaba especializado por su profesionalidad bancaria (s. de 21 de junio de 1983, Ref. Ar. 3033).

jador que solicita dinero en nombre de la empresa sin autorización ni conocimiento de ésta para adquirir heroína⁴⁴, la conducta reprochable del trabajador es abiertamente contradictoria para con los intereses de la empresa, y su posible repercusión en el trabajo evidente, la conducta recriminable del trabajador puede justificar el despido. A diferencia del caso anterior, que se caracteriza porque con la comisión del delito desvanece la base de confianza depositada en el trabajador por el empresario, esta hipótesis es inconcebible sin la producción de un daño material para el empresario o menoscabo serio de su reputación.

Las posibles repercusiones en el trabajo de la conducta delictiva del trabajador fuera del trabajo pueden provenir también por la imposibilidad debida a la privación de libertad de poder cumplir la prestación que el empresario espera obtener de él. Así, se observa que cuando el trabajador es detenido o encarcelado se ve impedido de continuar la normal ejecución de la prestación.

Para analizar los efectos de la privación de libertad como conducta extralaboral susceptible de incidir sobre la pervivencia de la relación es preciso distinguir, de acuerdo con el art. 45.1.g), dos situaciones: 1.^a la detención o prisión provisional; y 2.^a la prisión por sentencia condenatoria.

En relación con la primera conviene recordar que hasta que la imputación de unos presuntos hechos delictivos extralaborales del trabajador no dé lugar a sentencia condenatoria, la privación de libertad del trabajador no produce otro efecto que la suspensión del contrato. El ET, respetuoso con el principio de presunción de inocencia ha querido que se mantenga el contrato en suspenso mientras no se demuestre la culpabilidad del sujeto. La detención, así como la prisión preventiva constituyen, por tanto, causas o motivos de exoneración de la prestación del trabajo «sin que esta no ejecución entrañe extinción del contrato».

Una vez juzgado por la autoridad judicial si la sentencia es condenatoria —segunda situación—, el empresario podrá rescindir el contrato de trabajo. Es preciso anotar que la extinción del contrato por prisión decretada en sentencia condenatoria no se

⁴⁴ Sentencia TCT de 29 de septiembre de 1983, núm. 7949, en «Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social», núm. 24, 1983, pág. 294.

produce de forma automática sino por voluntad del empresario⁴⁵. Por ello, como propuesta de *lege ferenda* sería deseable cuando la pena de privación impuesta fuera de breve duración, que el contrato sólo se suspendiese a fin de impedir los efectos traumáticos de la pérdida de empleo, lo que es muchas veces causa de reincidencia⁴⁶.

B) La embriaguez o toxicomanía en la vida privada

Es sabido que el alcoholismo y la toxicomanía comportan «un problema médico y psicosocial» que influye adversamente en la vida profesional de la persona afectada⁴⁷. El trabajador alcohólico o toxicómano tiene mermadas sus facultades físicas e intelectuales y ello le impide obtener el rendimiento deseado; aparte está ausente más veces que sus compañeros y provoca mayor número de accidentes. Estas repercusiones negativas en el trabajo suelen motivar normalmente el despido inmediato del trabajador.

En nuestro país, el problema del alcoholismo es visto y tratado como una viciosa conducta y un proceso morboso imputable al enfermo alcohólico⁴⁸ que conlleva el rechazo social, y el efecto de la estigmatización. Se desconocen por completo en las empresas medidas de prevención y de detección a tiempo de estos estados morbosos, así como de rehabilitación de trabajadores con dependencia, quedando éstos abandonados a su propia suerte. La legislación, por su parte, es sumamente severa permitiendo despedir a los trabajadores alcohólicos por bajo rendimiento laboral y despreocupándose de su recuperación⁴⁹.

⁴⁵ Sentencia TCT de 3 de abril de 1984, Ref. Ar. 3132.

⁴⁶ Este objetivo constituye una de las preocupaciones actuales de la moderna política criminal; *vid.* ROGER, M., *Les effets de la délinquance d'un salarié sur son contrat de travail...*, cit., págs. 183 y 186; RICHEVEAUX, Marc, en la nota a las sentencias de la Cour de Cassation (Ch. Soc.) 25 juin 1980 y del Tribunal d'Instance de Aille 14 janvier 1980.

⁴⁷ Así, SHAHANDEH, Behrouz, *Alcoholismo y toxicomanía en el lugar de trabajo: consecuencias y medidas de lucha*, «RIT», vol. 104, núm. 2, abril-junio 1985, pág. 202.

⁴⁸ Sentencia TCT de 11 de diciembre de 1973; como «viciosa conducta», sentencia TCT de 24 de mayo de 1979, Ref. Ar. 3443.

⁴⁹ La presentación del alcoholismo como un fenómeno al que se llega «como consecuencia de la entrega del sujeto a la práctica habitual del consumo del alcohol» o, dicho de otra manera, como un proceso mor-

No es mi interés analizar las causas del fenómeno del alcoholismo y la toxicomanía, ni sus consecuencias, sino en un plano menos ambicioso profundizar en la incidencia que tales estados, o sin llegar todavía a ellos, los actos de embriaguez y consumo de drogas realizados fuera del trabajo pueden tener fundamentalmente a los fines de integrar una causa de despido.

La embriaguez habitual (provocada por la ingestión de bebidas alcohólicas) y la toxicomanía (término que con cierta imprecisión pretende aludir a los restantes tipos de drogas, y que definiríamos como el estado de permanente necesidad de consumir drogas para aliviar el sufrimiento y provocar sensaciones agradables), es considerada como causa de despido disciplinario⁵⁰. El art. 54.2.f) ET dispone que la «embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo» constituyen incumplimientos contractuales en los que se puede justificar la extinción del contrato por voluntad del empresario.

Cuando la conducta de la embriaguez o de la intoxicación por drogas tiene lugar fuera del trabajo, ella, en principio, debe considerarse irrelevante para la continuidad de la relación laboral. Alguno considera que el embriagarse es un componente de la vida privada del trabajador⁵¹ y que, por consiguiente, cae fuera del poder de control empresarial.

boso imputable a su voluntad, que justifica la extinción del contrato por el empresario, es en cierto modo injusta. La ciencia no ha determinado todavía las causas profundas que inducen a la persona a convertirse en adicto del alcohol. La línea divisoria entre el vicio y la inclinación por problemas psicosociales (o la enfermedad) es difícil de establecer. (Así POSE, Carlos, *El alcoholismo y sus consecuencias en el derecho del trabajo*, «Legislación de Trabajo», sept. 1984, núm. 381, pág. 802.) Apelando a la necesidad de considerar al alcoholismo y toxicomanía como enfermedades, pienso que el tratamiento jurídico actual de estos estados patológicos debe ser olvidado en pos de un nuevo planteamiento que considere estos estados morbosos como causas suspensivas del contrato de trabajo, que permita a los afectados una vez recuperados la vuelta al trabajo, minorando de esta forma las graves repercusiones familiares y sociales que el problema comporta; sirva de ejemplo la Ley Federal de Estados Unidos sobre rehabilitación (1973), que protege a los trabajadores que padecen los efectos de la droga o alcohol, obligando a los empresarios a acomodarlos razonablemente; *vid.* JOHNSON, Theresa, *Laws Prohibiting Employment. Discrimination Against the Alcoholic and the Drug Addict*, «Labor Law Journal», 1985, pág. 702.

⁵⁰ BAYLOS GRAU, A., *Algunas consideraciones sobre la embriaguez...*, cit., pág. 264.

⁵¹ Así, BAYLOS GRAU, A., *op. últ. cit.*, pág. 262.

En efecto, el empresario no puede conferir relevancia disciplinaria a la embriaguez como conducta extraprofesional porque *a priori* sus facultades de control están estrictamente limitadas al tiempo y lugar en que se ejecuta la actividad laboral; aunque mantiene su poder cuando repercute negativamente en el trabajo, es decir, cuando el trabajador se presenta al trabajo en estado incompatible para el cumplimiento de la prestación, o cuando su conducta causa un daño a la reputación o imagen de la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía fuera del trabajo pueden, por tanto, constituir motivo de despido, pero para ello es preciso que repercutan negativamente en el trabajo, exigencia —de la que se ha dicho— constituye una manifestación de respeto a su intimidad⁵², porque, en efecto, constriñendo y limitando su influencia al área laboral y excluyendo aquellas conductas privadas de embriaguez que no afectan a la actividad profesional, el ET no hace sino garantizar un mayor espacio de intimidad del trabajador.

La presencia inexcusable de este requisito obliga, por tanto, a abandonar definitivamente la tesis de la doctrina laboralista que considera la embriaguez como conducta perseguible inclusive fuera de las horas de trabajo porque vulnera las reglas del buen comportamiento y porque, apreciado desde un punto de vista moral y social, supone un descrédito o un deshonor para el empresario⁵³.

La repercusión en el trabajo puede plantearse también en forma de imposibilidad física del trabajador de realizar con normalidad su actividad⁵⁴. La relevancia de la embriaguez o toxicomanía en el trabajo en ese caso es absoluta, pues el trabajador al dejar de acudir al trabajo en estado físico y de capacidad

⁵² CARRO IGELMO, A., *op. cit.*, pág. 195.

⁵³ Así, SERRANO CARVAJAL, J., *El despido: la embriaguez y falta de aseo* en «Dieciséis lecciones sobre causas de despido», Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1969, pág. 194. Criterio que ha gozado de relativo predicamento también entre la doctrina jurisprudencial. Véase la sentencia del TCT de 21 de julio de 1976, Ref. Ar. 3633.

⁵⁴ Sentencia TCT de 25 de noviembre de 1983, Ref. Ar. 10095: «en numerosas ocasiones se presenta al trabajo completamente marcada y en todas las características de estar bajo los efectos de una intoxicación: ríe o llora o canta o hace gestos extraños, cierra los ojos y la tienen que sujetar para que no se caiga...».

productiva normal para prestar el servicio —como consecuencia de haberse intoxicado— realiza un acto contrario a la relación de trabajo. Concorre en ello uno de los dos presupuestos especificados en el art. 54.2.f) ET; si además se da la habitualidad, el empresario podrá justificar la extinción en la embriaguez o toxicomanía como comportamiento extralaboral del trabajador.

La naturaleza de la repercusión debe ser valorada no en abstracto, sino en relación con la prestación de trabajo. La embriaguez u otros estados de intoxicación pueden asumir un mayor relieve en determinados trabajos haciendo imposible la continuidad y en otros puede ser hasta cierto punto compatible⁵⁵.

En todo caso, la conducta extralaboral deja de ser un acto extraño a la prestación para convertirse en un incumplimiento contractual imputable al trabajador.

La embriaguez extraprofesional puede tener finalmente incidencia en la relación, si la misma afecta negativamente en la reputación y prestigio de la empresa, pero tratándose únicamente de naturaleza particular de la prestación que exija un determinado comportamiento en la vida privada⁵⁶. No sirve, pues, la invocación en abstracto de la necesidad de proteger la imagen o la honestidad de la empresa para practicar reproches sobre los hábitos al consumo de bebidas o drogas del trabajador. Alguien ha tratado de establecer una cierta similitud con las empresas de tendencia cuyos trabajadores tienen un cierto deber de uniformar su vida privada a la ideología y concepciones que la organización trata de inculcar a través de sus militantes en el ejercicio de sus actividades. En realidad, la incidencia que la embriaguez y el consumo de drogas extralaborales pueden tener (en el caso en que no se ha llegado al estado crónico) sobre el prestigio de la empresa, no puede ser sino de carácter muy excepcional, sólo cuando esa conducta haga desmerecer de tal manera las cualidades personales esenciales al desarrollo de la prestación en vista de las cuales se le contrató al trabajador que hagan imposible la continuidad en el puesto.

⁵⁵ La embriaguez esporádica, no mediando perturbación alguna en el ritmo normal de trabajo y en el orden de la empresa, no debe justificar el despido.

⁵⁶ Sirva de nuevo de ejemplo el expuesto por BAYLOS GRAU, A., *op. últ. cit.*, pág. 262, nota 10, de una asociación antialcohólica que contara entre sus empleados a algún trabajador que habitualmente se embriagara.

C) La libertad de estado civil

Como una injerencia empresarial en la vida privada del trabajador ha de enjuiciarse también la inclusión de cláusula en el contrato por la cual se impone el celibato al trabajador o se supedita su permanencia en el empleo a la libertad de estado.

Ya en la II época republicana, este tipo de cláusulas fueron prohibidas. Expresamente, en el Decreto de 9 de diciembre de 1931⁵⁷ declaraba nulas y sin ningún valor las estipulaciones «que en bases, contratos o reglamentos de trabajo establezcan la prohibición de contraer matrimonio a obreras, dependientas o empleadas de cualquier clase que sean, o que por tal circunstancia se considere terminado el contrato de trabajo» e injustificados los despidos por virtud de tales cláusulas.

Poco tiempo mantuvo su vigencia esta disposición que quedó pronto derogada al generalizarse con la aplicación del Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 la imposición (en muchas normas reglamentarias) de la excedencia forzosa por matrimonio que obligaba a las mujeres una vez contraído matrimonio a abandonar su trabajo, aunque con derecho a reincorporarse si se constituían en cabeza de familia antes de cierta edad, manteniendo entre tanto en suspenso el contrato.

Ha sido a raíz de que la Compañía Telefónica Nacional Española, aplicando el art. 107.c), de la Reglamentación de Trabajo de 1958, a un grupo de mujeres, forzara a pasar a la situación de excedencia obligada, y a consecuencia de la solicitud de las trabajadoras años más tarde después de promulgada la CE de acceder de nuevo a su puesto de trabajo⁵⁸, cuando se han ocupado del tema los Tribunales. La cuestión está ya resuelta por el Tribunal Constitucional que —como no podía ser de otra manera— ha censurado el tratamiento jurídico discriminatorio

⁵⁷ Gac. 10 *idem*, pág. 1595. Considera que está vigente todavía CAMPS RUIZ, L. M., *El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales*, IES, Madrid, 1980, pág. 25.

⁵⁸ Vid. sobre el tema GARCÍA BLASCO, Juan, *Discriminación laboral por razón del sexo o estado civil en normas sectoriales preconstitucionales y acción en defensa de la igualdad (a propósito de las sentencias del Tribunal Constitucional de 14, 18 y 23 de febrero de 1983)* en II Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo, celebradas en Salamanca, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1985, págs. 715-747.

por razón de estado que se deparaba a las mujeres casadas, declarando la nulidad de la cláusula.

Reconocido el principio de igualdad y no discriminación en el art. 14 CE —y para las relaciones de trabajo en el art. 17.1 ET—, constituye un atentado a la vida privada y una diferenciación de trato injustificada la suspensión, así como la extinción, del contrato de las trabajadoras por el hecho de contraer matrimonio. Y en correcta aplicación del art. 17.1 ET los preceptos reglamentarios o cláusulas de contratos en que se establezcan, deben ser declaradas nulas e ineficaces⁵⁹.

⁵⁹ Como tiene declarado la Cour d'Appel de Rennes, 31 janvier 1980 (en relación con la cláusula de reglamento interior, por la cual los ascendientes y descendientes de primer grado y los cónyuges no podían ser empleados en la misma empresa), «el derecho a contraer matrimonio es uno de los derechos fundamentales de la personalidad, y la libertad de casarse es un principio de orden público».

En la nota anónima que sirve de comentario a la sentencia se recuerda que la vida extraprofesional del trabajador no debería interesar al empresario fuera de los casos muy excepcionales en los cuales esta vida extraprofesional puede tener una incidencia sobre la vida laboral, «Droit Ouvrier», juin 1981, págs. 219-222.

La libertad matrimonial ha sido un tema polémico en Francia. Se planteó vivamente a raíz de que la compañía aérea Air France tratara de insertar la cláusula de celibato en sus contratos con las azafatas. La Cour d'Appel de París de 30 avril 1963 declaró la nulidad de dicha cláusula por atentar contra la libertad de contraer matrimonio. *Vid.* en Dalloz, 1963, págs. 428-430, con nota de ROUAST, y VOIRIN, Pierre, *Marion Pleure. Marion crie. Marion veut qu'on la marie*, Dalloz, chr. XXXVII, págs. 247-250.

No se ignora la posibilidad de ciertos perjuicios comerciales que pueden derivar para la empresa de la existencia de una relación matrimonial de un trabajador con otro empleado en la empresa concurrente. Los Tribunales franceses no censuran la medida de despido adoptada por las empresas en tales casos. *Vid.* LINDON, R., *Vie privée (Protection)*; Fasc. I et II (Notail répertoire Dr. française, 1977), núm. 59, quien recoge algunos casos: el de una empleada cuyo marido se había comprometido a trabajar con alguna empresa rival (Cass. Socc. 9 oct. 1959, D. 1960, 8); el proyecto de matrimonio de una empleada con un antiguo empleado que se pasó al servicio de la concurrencia (Cass. Soc. 9 janvier 1963: Bull. civ. IV, núm. 33, pág. 26, D. 1963, somm. 36); o el de dos visitantes médicos casados y que trabajan para dos empresas concurrentes (Cass. Soc. 20 janvier 1960, D. 1960, somm. 31). AULETTA, T. A., *Riservatezza e tutela della personalità...*, cit., pág. 206, se opone a una importación al ordenamiento italiano de una solución tal, pues entiende —pienso que con mejor criterio— que el despido se justifica no por el solo matrimonio, sino por el efectivo incumplimiento de la prestación laboral a causa del matrimonio entre pertenecientes a dos empresas concurrentes.

Ilegítimo resulta, por tanto, el despido del trabajador por razón de modificación de estado civil, esto es, bien por casarse estando soltera, o bien por divorciarse y contraer nuevo matrimonio, no pudiéndose invocar este suceso personal de la vida privada como justa causa de despido.

El problema se ha planteado sobre todo con respecto a profesores de escuelas o centros de educación católica que propugnan la indisolubilidad del matrimonio. La cuestión engarza con una dificultad más amplia, la de la incidencia que los comportamientos privados del trabajador —vinculado a una organización que persigue una finalidad ideológica— pueden tener sobre la relación de trabajo. Seguidamente me ocuparé de este tema.

V. Las organizaciones ideológicas y la relevancia de los comportamientos privados del trabajador

Para completar el panorama de las eventuales repercusiones de la conducta extralaboral o privada del trabajador en el trabajo hace falta aludir por último a una cuestión particularmente delicada, cual es la relevancia de los comportamientos exteriores del trabajador contrarios a la ideología propugnada por la organización de tendencia.

Si algún terreno especialmente abonado hay para dar entrada a criterios de valoración de la conducta basados en la noción

El Tribunal Federal alemán ha examinado también la legitimidad de la cláusula del celibato desde el punto de vista del derecho general a la protección de la personalidad del trabajador a propósito del caso de una aprendiz de enfermera en un sanatorio que había suscrito el contrato en el que al contraer matrimonio se comprometía a cesar en su puesto. Con gran sentido pragmático el Tribunal ha declarado —después de afirmar que hay ciertas situaciones empresariales especiales, pero que ninguna justifica el acuerdo sobre la cláusula de celibato— que «no es la celebración del matrimonio en sí, sino en todo caso el comportamiento del cónyuge que se encuentra en esa relación laboral, lo que podría llevar a representar una situación probablemente insostenible para la empresa». Vid. sobre este y otro interesante caso conocido por el Tribunal de Trabajo de Wesel sobre si el contrato de trabajo del propietario de un bar (night-club) con una camarera del mismo podía prohibirle a ésta relacionarse fuera del bar con los clientes, SCHENK, Edmund H., *Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers...*, cit., pág. 824.

subjetiva de la «fiducia»⁶⁰, este es, desde luego, el de las relaciones de trabajo en las organizaciones de tendencia⁶¹. Estas organizaciones se caracterizan —como se sabe⁶²— porque incorporan la orientación ideológica de la que son institucionalmente expresivas, al contenido obligacional del contrato. Ello se manifiesta tal como he señalado anteriormente ya con respecto al nacimiento de la relación de trabajo en que asumen importancia decisiva ciertos hechos de la vida privada del trabajador o cualidades personales del sujeto, cuales presupuestos de aptitud no sólo para realizar con competencia la tarea, sino de capacidad de uniformarse a la ideología inherente a la tarea. Y una vez constituida la relación, dicha característica se concreta en que las referidas tareas de tendencia exigen que la actividad laboral sea ejercida aceptando y aplicando los postulados ideológicos que la organización persigue, generándose así un cierto vínculo fiduciario entre los miembros que integran el grupo.

Este particular trabazón fiduciario va a servir, sin embargo, para atraer al concepto de incumplimiento contractual ciertos comportamientos del trabajador que sólo difusamente pueden considerarse contrarios a la ideología. El punto de partida consiste en exigir al trabajador por el deber ético y de fidelidad que caracteriza a estas relaciones⁶³ una suerte de compromiso no ya sólo en el plano negativo, absteniéndose de toda actividad dirigida a enervar la autenticidad del pensamiento, cuanto sobre todo en el plano positivo, impulsando el interés empresarial sin cometer fracturas ideológicas de ningún tipo. Sobre dicha base se construye luego la obligación de una mayor diligencia en el trabajo, y —a los efectos que aquí interesa resaltar— el deber contractual del trabajador de adoptar una máxima cautela en el comportamiento privado a fin de no fundar un perjuicio poten-

⁶⁰ Entendida en el sentido descrito por MARTÍN VALVERDE, A., *op. cit.*, págs. 82-83, «el conocimiento de la total integridad y adhesión personal de los contratantes», lo que lleva «consigo inevitablemente (...) el reconocimiento del despido sin alegación de causa (las causas de pérdida de confianza entre dos personas son imponderables)».

⁶¹ Sobre dicho aspecto, MATTAROLO, M. G., *op. cit.*, pág. 83, afirma que gran parte de la doctrina sobre la relación de trabajo en general llega a dar relevancia a comportamientos del trabajador no directamente unidos a la obligación de trabajar, bien a través de la dilatación del deber de fidelidad, bien a través de una particular acepción del deber de colaboración; o, en fin, refiriéndose al concepto de interés de la empresa.

⁶² *Vid.* a propósito Cap. II, Sub. 4.

⁶³ *Vid.* SANTONI, *op. cit.*, pág. 206.

cial a los intereses propugnados por la organización que haga desmerecer la inicial confianza puesta en él.

No pocas veces se ha querido ver en hechos privados del trabajador una disminución de aquellos requisitos de idoneidad subjetiva tenidos en cuenta al momento de contratar, o una lesión irreparable a la fidelidad en casos como el de los profesores de escuelas privadas de orientación católica por un comportamiento adúltero, por convivir *more uxorio*, o por separarse o divorciarse; o en general respecto de todos los trabajadores vinculados a alguna empresa de tendencia (partido político, sindicato, periódico, etc.) por discrepar o expresar opiniones diferentes a la orientación marcada por la dirección, o por desoír determinados consejos dados al trabajador sobre la forma de conducir su vida privada, legitimando la adopción de severas sanciones disciplinarias.

Resulta así tremendamente frágil la continuidad del vínculo laboral en las organizaciones de tendencia, que queda expuesto a valoraciones subjetivas susceptibles de magnificar los posibles efectos en el mismo de los hechos o sucesos del trabajador, lo que configuran en el ánimo de los trabajadores una inseguridad sobre los límites que por razón de las particulares características de la relación están obligados a sufrir en el ejercicio de sus derechos individuales.

En este lugar, lo que se pretende es confirmar el dato de si el trabajador está obligado respecto del cumplimiento correcto de su deber de trabajar a adecuar su vida privada a la orientación ideológica de la empresa; esto es, si «la significación ideológica del producto de la actividad empresarial»⁶⁴ es tan relevante para justificar un deber general de adhesión permanente incluso en los momentos y circunstancias que exceden de la relación laboral; y subsiguientemente, en caso afirmativo, determinar hasta qué punto la naturaleza fiduciaria de la relación compromete la vida privada del trabajador, deduciendo aquellos comportamientos extralaborales que por contrarios a dicha naturaleza deben considerarse con interés a los efectos extintivos.

Desde luego, las preguntas no van referidas a los trabajadores que desempeñan tareas de «contenido neutro», porque no

⁶⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (art. 17.1 ET), *No discriminación en las relaciones laborales...*, cit., pág. 378.

incorporándose la ideología al contenido del contrato, la coherencia del comportamiento privado con la ideología profesada por la organización carece de importancia a efectos del puro cumplimiento de su obligación de trabajar. Así parece, también, haber entendido el TCT en la hipótesis⁶⁵ de un graduado social al servicio de un sindicato, contratado por éste —sin una exigencia formal de adhesión a un ideario—, para llevar asuntos específicos de su profesión, y despedido por asistir a un juicio asesorando a un empresario. Dicho Tribunal ha considerado que este hecho no es motivo justificado de despido, argumentando que la alegación del sindicato de que dicha conducta redundaba en desprestigio del buen nombre de la central sindical, infringe la fidelidad y justifica la pérdida de confianza, que «podría ser válida para calificar la conducta de un militante afiliado a la organización, no puede serlo para juzgar la de un profesional, ligado a la central sindical por un contrato de trabajo en el que los deberes de fidelidad no pueden ser exigidos más allá ni con carácter distinto que lo que son en cualquier relación jurídico-laboral».

La pregunta debe ser puesta, más bien, en el contexto de aquellas tareas teleológicamente dirigidas a la realización de los intereses institucionales de la organización ideológica. En relación con ellas, no hay duda de que es posible individualizar un deber de comportamiento extraempresarial en línea con la ideología organizada, toda vez que siempre cabe fundar sobre una conducta privada un perjuicio al interés organizado. En la medida en que la ideología se convierte en condición objetiva exigible para el normal desarrollo de la tarea, al trabajador se le puede imponer un deber de adecuar su conducta a la ideología asumida por la empresa. Esta exigencia de «no cumplir actos incoherentes con la finalidad a que la prestación debe tender»⁶⁶, no es sino la manifestación del deber de buena fe inherente a todo contrato, sólo que algo más intensa, en este caso por razón de la fuerza de los lazos de afinidad ideológica entre empresario y empleador. Por otra parte, en esta línea cabe invocar el art. 69

⁶⁵ Sentencia TCT de 28 de noviembre de 1980, Ref. Ar. 6215. Un comentario a la misma en BAYLOS GRAU, A., *Despido de un profesional liberal contratado por un sindicato y no afiliado al mismo*, «RPS», número 132, octubre-diciembre 1981, págs. 261-263.

⁶⁶ SMURAGLIA, C., *op. cit.*, pág. 117.

LCT, que aunque prohíbe en principio que la conducta del trabajador fuera del trabajo caiga en la esfera de control del empresario, consiente, asimismo, las interferencias de este último en la vida de aquél siempre que puedan afectar al trabajo de lo que se deriva que es posible exigir una cierta adecuación de la vida privada del trabajador a la naturaleza de la prestación.

Más peligrosa e insubsistente es, sin embargo, la interpretación de que la lealtad y una fiel colaboración en las empresas de tendencia implica en sentido negativo la abstención de todo comportamiento que pueda ir en contra de los intereses ideológicos de la organización.

El deber de abstención es tal que comprende en este contexto cualquier comportamiento privado del trabajador capaz de poner en entredicho la finalidad de la institución, incluyendo aquellos que no afectan propiamente a la «esfera deudora» del trabajador. Y una semejante extensión de la obligación de cumplimiento no hace sino comprometer sin duda la entera personalidad del trabajador.

A mi juicio, la exigencia de no realizar actos contrarios debe referirse exclusivamente al cumplimiento de la prestación laboral⁶⁷ y no a hechos de la vida privada que nada tienen que ver con su posición contractual. No por tratarse de una relación fiduciaria se debe invertir el sentido de la presunción general de irrelevancia de la vida privada del trabajador en la relación de trabajo, deduciendo incumplimientos contractuales cada vez que el trabajador desarrolla una actividad contraria a la orientación ideológica. Son las obligaciones asumidas en el contrato las que deben tomarse en consideración en todo momento y no tanto la finalidad a que tiende la prestación. De modo que «sólo haciendo referencia a la naturaleza de los efectivos incumplimientos contractuales, a través por tanto de una valoración objetiva de las obligaciones asumidas por el trabajador y los límites dentro de los cuales éstos deben ser concretamente despachadas» es posible determinar la relevancia efectiva en el ámbito de las obligaciones negativas de los comportamientos extralaborales⁶⁸. En síntesis, considero que el deber de uniformar la vida privada

⁶⁷ Así, Pretura Milano, 8 gennaio 1980, «Riv. Giur. Lav.», 1981, números 1-2, II, pág. 212.

⁶⁸ Coincido totalmente con SANTONI, F., *Le organizzazioni di tendenza...*, cit., pág. 224.

a la tendencia de la empresa absteniéndose de realizar actos contrarios a los intereses de la empresa debe ser puesto en conexión con el cumplimiento de la prestación laboral.

El tema suele plantearse generalmente a propósito de las manifestaciones hechas públicas de disidencia ideológica por los docentes respecto del ideario impuesto por la dirección del centro educativo privado. Pero este problema rebasa ampliamente nuestro objetivo. Aquí sólo quiero referirme a la incidencia de las conductas privadas del profesor que entran en colisión con el ideario del centro, que es tan sólo un aspecto de aquel problema.

Las conductas de disidencia privada de los profesores de los centros confesionales religiosos que preocupan especialmente a los colegios son aquellas que afectan a la regla canónica de la indisolubilidad del matrimonio.

Concretamente en Francia, la cuestión ha provocado una auténtica guerra de religión. El conflicto, aunque tiene otros precedentes menos notables, surge en este último país a raíz del despido de una profesora de un colegio católico —donde había enseñado durante doce años— motivado por el hecho de que se había divorciado y contraído meses más tarde nuevo matrimonio —esta vez civil sólo— con otro hombre. Considerándose ilegítimamente despedida, la profesora reclama por despido abusivo y su pretensión es primero desestimada por el Tribunal d'Instance de Grasse el 15 de junio de 1971 y por la Cour d'Aix-en-Provence el 2 de diciembre de 1971⁶⁹ y luego aceptada por la Chambre Mixte de la Cour de Cassation⁷⁰. Finalmente, después de pasar por la Cour de Lyon, llega el asunto a l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation, donde es definitivamente rechazada la pretensión de la actora, por entender que si las condiciones religiosas se habían incorporado voluntariamente al contrato considerándose parte esencial y determinante del mismo, la mujer profesora no podía casarse después de divorciarse, pues ello atenta al principio de indisolubilidad del matrimonio y repercute en la reputación y buena marcha de la empresa⁷¹.

⁶⁹ JCP, 1972, II, 17085, con nota de N. S.

⁷⁰ Sobre la sentencia de Cass. de 17 de oct. 1975, *vid.* la nota de LINDON en JCP, 1976, II, 18, 238; la nota de GUIHO, Pierre, Dalloz, 1976, pág. 511.

⁷¹ *Vid.* comentarios a esta sentencia de 19 de mayo de 1978 en AR-

Nuestra jurisprudencia no ha tenido todavía ocasión de pronunciarse sobre el tema. Hasta el momento se ha preocupado de señalar las limitaciones que el trabajador puede encontrar con respecto a la libre manifestación de ideología y expresión en las organizaciones educativas con ideario propio. Y de las posibles controversias entre las conductas individuales privadas relacionadas con la libertad de estado civil (dentro de las cuales hay que incluir el hecho de contraer matrimonio civil o casarse después de divorciarse, o el convivir *more uxorio*) y el respeto al ideario profesado por el centro, se ha limitado únicamente a reconocer que también «las actividades o la conducta lícita de los profesores al margen de su función docente en un centro dotado de ideario propio, pueden ser eventualmente consideradas por el titular de éste como una obligación de respetar tal ideario... y, en consecuencia, como un motivo suficiente para romper la relación contractual», añadiendo simplemente que los conflictos que así surjan serán competencia de los órganos jurisdiccionales y también del Tribunal Constitucional en última instancia a través del recurso de amparo (fund. 11) ⁷².

Desde la perspectiva de las juiciosas valoraciones hechas por el Tribunal Constitucional a propósito de las limitaciones a los derechos de expresión ideológica de los profesores es posible, con todo, extraer una solución particular para cuando se produce una dicotomía entre la vida privada del profesor y los principios que inspiran su actividad docente.

Desde luego, el deber de homogeneizar la vida privada al ideario religioso del centro no parece que deba ser apreciado con carácter uniforme para todos los profesores ⁷³. Ha de convenirse que existen tareas docentes, algunas de las cuales tienen una más fuerte implicación con la ideología profesada por el centro que otras. Así, por ejemplo, la adhesión a la ideología y las obligaciones dimanantes de la misma exigiendo una suerte de coherencia

DANT, Philippe, *Le licenciement d'une enseignante d'établissement privé qui s'est remariée après divorce: la liberté du mariage est-elle une liberté publique?* Dalloz, 1978, págs. 541 y ss.; SAMI ZAKI, *De l'organisation à tendance en droit du travail (à propos de l'arrêt de l'assemblée plénière française du 19 mai 1978)*, «Riv. dir. int. e comp. lav.», 1980, páginas 102 y ss.

⁷² Sentencia 5/1981, de 13 de febrero (BOE núm. 47, de 24 de febrero).

⁷³ Conclusiones du premier avocat general Robert SCHMELCK, en Dalloz, 25 oct. 1978, pág. 541.

con los hechos, será más rigurosa en el caso del profesor encargado de impartir religión que en el de aquel otro obligado a explicar matemáticas. Por ello, la incidencia del comportamiento contrario a la línea o carácter del centro sobre su responsabilidad será más fuerte en el primer caso que en el segundo.

El Tribunal Constitucional ha captado esa diferenciación admitiendo que «la virtualidad limitadora del ideario será, sin duda, mayor en lo que se refiere a los aspectos propiamente educativos o formativos de la enseñanza, y menor en lo que toca a la simple transmisión de conocimientos, terreno en el que las propias exigencias de la enseñanza dejan muy estrecho margen a las diferencias idearios» (fund. 10)⁷⁴. Si bien, no se deduce de aquí —como alguien en la doctrina ha querido ver— una cuestión de identificación de las tareas ideológicas frente a las de contenido neutro. Una lectura atenta del párrafo permite observar que con carácter universal y no limitado a la libertad de expresión, el Tribunal afirma —en la consideración de que todas las tareas educativas desempeñadas en centros con ideario propio son de tendencia— la existencia de unas tareas más ideológicas que otras, estableciendo una diferenciación en razón del mayor o menor predominio de los aspectos ideológicos en las mismas, y reconociendo distinta eficacia limitadora a unas respecto de otras en lo que se refiere a la facultad del profesor de conducir su propia vida como quiere.

El criterio expuesto se remite, en suma, a la consideración efectuada más arriba, esto es, a entender que la conducta o vida privada sólo tiene que ser puesto en conexión con el cumplimiento de la actividad profesional —la actividad docente—, y con la suerte de coherencia que exigen, no las reglas del centro —las cuales está obligado a respetarlas, dejándose informar por ellas en su conducta profesional—, sino la naturaleza de la tarea docente encomendada; de manera que únicamente cuando la conducta privada incida en el cumplimiento específico podrá justificarse el despido.

En el caso concreto de la profesora de un centro de inspiración católica que contrae matrimonio civil después de divorciarse habrán de distinguirse diferentes situaciones:

— Si la profesora enseña materias cuyo contenido objetivo no constituye expresión o manifestación del ideario del centro,

⁷⁴ Sentencia 5/1981, de 13 de febrero, cit.

debe admitirse que por una tal conducta extralaboral no resulta contradicha la prestación debida, pues el deber de uniformarse a la tendencia no debe entenderse como exigiendo la coherencia más allá de su concreta capacidad para desarrollar la prestación. Como tiene declarado una cierta jurisprudencia italiana, el derecho de la escuela de exigir a los propios enseñantes un comportamiento también exterior, de acuerdo con la dirección religiosa profesada, se funda sobre la concepción fiduciaria de la relación, ya superada, según la cual toda la personalidad habría de entenderse comprometida en la relación misma ⁷⁵.

— Por el contrario, cuando se imparte docencia en áreas de formación relacionadas con aspectos propiamente ideológicos del centro, donde el educador es puesto como paradigma de comportamiento para sus alumnos, y la coherencia constituye una característica de la prestación y, por tanto, de aptitud profesional, ha de aceptarse que aquella conducta puede justificar el despido del trabajador, puesto que con dicha actitud no se hace sino poner en entredicho los principios morales que trata de inculcar a sus alumnos como prestación objeto del contrato ⁷⁶.

VI. La protección contra el despido por circunstancias privadas no influyentes en la relación de trabajo

El empresario ha de ser muy prudente en la adopción de sanciones disciplinarias por comportamientos extralaborales del trabajador. En principio, según se ha reiterado aquí con insistencia, nada de la vida privada del trabajador puede motivarle a tomar una decisión de despido. Sólo cuando tales comporta-

⁷⁵ Pret. Mil. 8 gennaio 1980, cit., págs. 212-213: «La convivencia —*more uxorio*— del profesor no ha podido incidir efectiva y concretamente en el ámbito de las tareas de enseñanza de diseño e historia del arte por el mismo cumplidas; consecuentemente, el Instituto León XIII no puede invocar cual causa justa de despido un suceso personal del recurrente que por ley no tenía ningún derecho a indagar, ni tener a cualquier modo en alguna consideración.»

⁷⁶ Por una solución similar aboga ROMBOLI, R., *op. cit.*, pág. 323, y entre nosotros BAYLOS GRAU, A., *Despido de un profesor de religión en un colegio privado* (Comentario a la sentencia del TCT de 30 de mayo de 1979, Ar. 3603)..., cit., pág. 268: «el trabajador encargado de la formación religiosa del centro, al disentir de ésta, incumple sus obligaciones contractuales, no es idóneo para el puesto de trabajo que desempeñaba y, en consecuencia, puede ser despedido».

mientos inciden sobre la aptitud para cumplir correctamente la prestación podrá fundar su decisión.

En consecuencia, el despido del trabajador motivado por comportamientos extraños a la ejecución de la prestación se configurará como un acto discriminatorio vulnerador del principio de igualdad del art. 14 CE y art. 17.1 ET. Si ocurre, además, que el conocimiento de dicho comportamiento se ha obtenido por procedimientos fraudulentos e ilícitos (v. gr. abriendo la correspondencia privada, interviniendo el teléfono, por grabación clandestina, etc.) resultará también lesivo de un derecho fundamental.

La sanción jurídica con que el art. 17.1 ET retribuye a este tipo de despidos discriminatorios es la nulidad; pero la nulidad radical que comporta —según doctrina constitucional⁷⁷— la obligación de readmisión con exclusión de la indemnización sustitutoria.

Adicionalmente, podrá ponerse también en juego la responsabilidad civil. Una vez probada la intromisión ilegítima en la vida privada del trabajador, como la existencia de un daño de carácter moral se presupone según dispone el art. 9.3 LO 1/1982, el trabajador tendrá derecho, también, a exigir la indemnización de los perjuicios causados (art. 9.2 LO 1/1982) por violación del derecho fundamental.

La dificultad se halla en la «prueba diabólica» que obliga al trabajador a demostrar que el despido se ha producido por comportamiento extralaboral extraño a la prestación y al vínculo laboral, y, en su caso, por un hecho perteneciente a la vida privada. La complejidad proviene de que el empresario, casi siempre, trata de ocultar la discriminación parapetándose sobre unos hechos ficticios que hace subsumir en alguna de las causas legítimas de ruptura unilateral previstas en el art. 54 ET. Conocer, entonces, el verdadero móvil de la decisión resulta problemático.

No obstante, el trabajador discriminado, en el disfrute de su derecho, no por ello queda indefenso, puesto que cuando existen indicios probados que apuntan a establecer la presunción de que la razón de la decisión reside en un comportamiento discrimina-

⁷⁷ *Vid.*, entre otras, las sentencias del Tribunal Constitucional números 47/1985, de 27 de marzo (BOE de 19 de abril), y 88/1985, de 19 de julio (BOE de 14 de agosto).

torio o atentatorio contra los derechos constitucionalmente reconocidos, es doctrina general y del Tribunal Constitucional, que al empresario corresponde deshacer dicha presunción, probando que la decisión de extinguir se asienta sobre una causa real y efectiva y no sobre un propósito discriminatorio⁷⁸.

⁷⁸ Sobre la inversión de la carga de la prueba, *vid.* PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Despidos discriminatorios y libertad sindical...*, cit., págs. 70 y ss., y la bibliografía allí citada; *vid.* también ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, tomo II, 1984, páginas 86-87.