

CONSUELO CHACARTEGUI JÁVEGA

Profesora Ayudante del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pompeu Fabra. Barcelona

Extracto:

LA promulgación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de ETT, reformada por la Ley 29/1999, de 16 de julio, supuso la legalización de una figura cuya actividad resultaba ilícita por su encuadramiento dentro del ámbito de la cesión ilegal de trabajadores del artículo 43 del ET. En el ordenamiento español, la distribución de poderes empresariales entre la ETT y la empresa usuaria es consecuencia directa de la estructura triangular característica de este tipo de relaciones. La distribución de poderes llevada a cabo por la LETT supone la quiebra de la teoría contractualista de los poderes empresariales. Esta ruptura se pone de manifiesto, si se analizan las consecuencias de la trilateralidad de este tipo de relaciones en el ámbito del poder disciplinario empresarial. La división de los poderes empresariales entre las dos empresas impide una correcta valoración, por parte de la ETT, de la adecuación de la conducta infractora del trabajador a la infracción tipificada en el convenio colectivo de la ETT. Asimismo, es dudoso que la ETT pueda llegar a tener un conocimiento necesario de la conducta infractora que le permita llevar a cabo un correcto y razonable juicio de valor entre la falta y la sanción aplicable, por lo que el reparto de poderes entre la ETT y la empresa usuaria puede poner en riesgo el principio de proporcionalidad. Asimismo, el necesario respeto al principio de inmediatez aconseja que los plazos de prescripción se empiecen a computar a partir del momento en que la empresa usuaria ha tenido conocimiento de la infracción.

Sumario:

I. Introducción.

II. Poder disciplinario y empresas de trabajo temporal.

1. La quiebra de la teoría contractualista del poder disciplinario en las empresas de trabajo temporal.

1.1. La disociación entre el poder de dirección y el disciplinario en las empresas de trabajo temporal.

1.2. Las consecuencias de la separación del poder disciplinario en relación al *ius resistentiae* del trabajador puesto a disposición.

1.3. La difícil adecuación entre la conducta infractora y la infracción tipificada en el convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal.

1.4. La ruptura con los principios básicos del derecho sancionador.

1.4.1. El principio de inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario y la prescripción de las faltas laborales.

1.4.2. El principio de proporcionalidad entre las faltas y sanciones.

III. Conclusiones.

IV. Jurisprudencia.

1. Tribunal Constitucional.

2. Tribunal Supremo.

3. Tribunales Superiores de Justicia.

4. Juzgados de lo Social.

V. Convenios Colectivos de empresas de trabajo temporal.

Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Ley 14/1994, de 1 de junio ¹, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal -en adelante, LETT-, supuso la legalización de una figura hasta entonces prohibida en nuestro país, ley que fue reformada parcialmente por la Ley 29/1999, de 16 de julio ². La actividad de la empresa de trabajo temporal -en adelante, ETT- consiste básicamente en la contratación de un trabajador para posteriormente cederlo temporalmente a otra empresa -denominada empresa usuaria- a cambio de una contraprestación económica que paga esta última por la realización de estos servicios. Así, la empresa de trabajo temporal contrata al trabajador con el objeto de que éste desarrolle su prestación laboral en el ámbito de la empresa usuaria, siendo la ETT la que paga la retribución al trabajador por los servicios prestados. Se crea, de esta forma, un peculiar esquema triangular, según el cual, la ETT y el trabajador están vinculados a través de un contrato de trabajo, la ETT y la empresa usuaria mediante un contrato de naturaleza mercantil denominado contrato de puesta a disposición, y por último, el trabajador se integra en la organización productiva de la empresa usuaria, que asume el poder de dirección y control de la actividad laboral, razón por la que -a pesar de la inexistencia de vínculo contractual alguno- se crea una relación entre ambos sujetos que también es objeto de regulación en la LETT. Según RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO ³, las ETT podrían definirse como aquellas «empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad de ésta; a tal fin seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomodan a lo acordado entre ambas empresas». La LETT y el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la LETT ⁴ -en adelante, RETT-, establecen el régimen jurídico de las ETT, alterando así sustancialmente la tradición legislativa que las había considerado como una forma de cesión ilegal de trabajadores incluida en el artículo 43 ET -en su versión de 1980-.

¹ BOE de 2 de junio.

² BOE de 17 de julio.

³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, MTSS, Madrid, 1992, págs. 29-30.

⁴ BOE de 2 de febrero.

En función de este esquema triangular, la LETT lleva a cabo una peculiar distribución de poderes, de forma que, por una parte, el poder de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidos por la empresa usuaria mientras dure la prestación de servicios -art. 15.1 LETT-, y, por otra, el ejercicio de la facultad disciplinaria se asigna a la ETT -art. 15.2 ET-. Esta división de poderes supone una ruptura de los principios contractualistas clásicos del poder de dirección empresarial, lo que hace plantearse cuál es el modelo por el que opta la LETT en el esquema de los poderes empresariales. Desde esta perspectiva, el estudio se centra en el análisis de la facultad disciplinaria de la ETT, pues ésta constituye uno de los problemas, en mi opinión, más importante por la repercusión que tiene para el trabajador puesto a disposición dentro de la relación trilateral que le une con la empresa de trabajo temporal y a través de la cual presta sus servicios en la empresa usuaria.

II. PODER DISCIPLINARIO Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Como ya se ha señalado con anterioridad, la atribución del poder disciplinario viene atribuido en el artículo 15.2 LETT a la ETT. Para poder analizar las consecuencias que conlleva la atribución de dicho poder, resulta necesario el análisis previo de las diferentes teorías que lo fundamentan. La finalidad que se persigue con dicho estudio estriba en dilucidar si ello contribuye a la ruptura de los esquemas contractualistas de atribución de poderes, o bien si ello supone un reequilibrio de los mismos teniendo en cuenta las peculiaridades que surgen cuando el trabajador es contratado mediante una ETT.

1. La quiebra de la teoría contractualista del poder disciplinario en las empresas de trabajo temporal.

En la ETT, como todo grupo social organizado, se da la existencia de un poder disciplinario que actúa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones asumidas por el trabajador en el ámbito organizativo y productivo de la empresa usuaria, y que pretende asegurar el cumplimiento de aquéllas.

1.1. La disociación entre el poder de dirección y el disciplinario en las empresas de trabajo temporal.

Una de las consecuencias que puede extraerse de la adopción de la teoría contractualista de los poderes empresariales es que, tanto el poder de dirección como del poder disciplinario, constituyen realidades inseparables, sin que resulte posible romper la esencial unidad entre estas dos potestades, las cuales constituyen una única potestad en sentido amplio. La razón principal que apoya esta afirmación se encuentra en el artículo 20.1 ET, en virtud del cual trabajador y empresario se obligan a realizar el trabajo convenido. En este punto es donde cobra relevancia el concepto

de *prestación debida*, la cual viene determinada básicamente por disposiciones de carácter general y, en lo que éstas permitan, por la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo. De esta forma, ambos sujetos acuerdan, en el momento de celebración del contrato, la realización de un servicio por parte del trabajador, «servicio determinado en cuanto a su especie y que constituye la prestación debida»⁵.

Se parte así de una obligación específica en función de las cláusulas estipuladas en el contrato y que integra un conjunto de tareas exigibles al trabajador, si bien dentro del ámbito de lo pactado. Ésta es la única interpretación, a mi juicio, posible del análisis que el artículo 20.1 ET, ya que la dicción literal -según la cual «el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue»- implica el deber del trabajador de desempeñar la prestación de servicios en función, en todo caso, de lo pactado en el contrato, y dentro de estos límites y de los que las disposiciones legales impongan, es donde se deberá circunscribir la prestación de servicios del trabajador. Los poderes empresariales especifican, de este modo, la prestación debida, dentro del margen que el contrato de trabajo permite, en función de los pactos estipulados en éste en el momento de su celebración. De ello puede extraerse que el poder disciplinario debe integrarse dentro del poder de dirección, ya que resultaría difícil imponer al trabajador sanciones derivadas de un incumplimiento contractual de una forma autónoma de las instrucciones que el trabajador recibe en aras al desarrollo de la prestación de servicios.

Esta concepción unitaria de los poderes empresariales ha sido acogida por un sector de la doctrina laboralista. Tal como señala FERNÁNDEZ LÓPEZ, «el poder disciplinario, en cuanto sistema que garantiza la efectividad de los restantes poderes empresariales, nunca tiene sentido aisladamente; es la otra cara del cuadro de obligaciones derivadas del contrato para el trabajador, cuyo cumplimiento garantiza»⁶. De esta forma, y bajo un concepto de poder de dirección que se ha conceptualizado como «amplio», el poder disciplinario se integra dentro del poder de dirección, al constituir la última fase de la organización del trabajo en la empresa. En base a esta idea, MONTOYA MELGAR elabora su concepto de poder de dirección como «el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa»⁷. Asimismo, otros autores acogen esta noción amplia al considerar la existencia de la íntima conexión entre la potestad disciplinaria y las facultades de organización del empleador⁸. Así pues, la tesis amplia unifica bajo el mismo concep-

⁵ CRUZ VILLALÓN, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983, págs. 49.

⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^a F., *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid, Civitas, 1991, pág. 174. CREMADES SANZ-PASTOR, B., *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969, pág. 117 y CAMERLYNCK, G.H. y LYON-CAEN, G., *Derecho del Trabajo*, Traducción al castellano de Ramírez Martínez, J., Aguilar, Madrid, 1974, pág. 270, para quienes el poder disciplinario aparece como «el corolario indispensable del poder de dirección» y ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M.^a E., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pág. 367, que lo califican como «correlato de su poder de dirección».

⁷ MONTOYA MELGAR, *Poder de dirección*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1965. Pág. 44.

⁸ CREMADES SANZ-PASTOR, B., «La sanción disciplinaria en la empresa», *op. cit.*, 1969, pág. 116-117, según el cual en la empresa «cabe una división de poderes, pero resulta inviable su separación».

to de poder de dirección la potestad de ordenación de las prestaciones singulares del trabajo y de la estructura laboral de la empresa, abarcando la suma de facultades siguientes: la facultad de decisión ejecutiva, la de dictar órdenes e instrucciones, la de control y vigilancia y las disciplinarias ⁹.

En mi opinión, la idea de agrupar bajo una misma noción tanto las facultades directivas como las disciplinarias responde más bien a una concepción unitaria de los poderes empresariales y no tanto a un concepto amplio de poder de dirección ¹⁰, ya que esta perspectiva unitaria no está en contradicción con la adopción de un concepto estricto ¹¹, en virtud del cual el poder directivo únicamente quedaría circunscrito a aquellas facultades de especificación del contenido de la prestación laboral, de forma que la prestación genérica a la que el trabajador se compromete en el momento inicial de la relación laboral se va transformando en una prestación específica en función del puesto de trabajo concreto que desempeña en la empresa y en base a las funciones que comprenda dicho puesto ¹². Lo que se intenta aquí poner de manifiesto es la compatibilidad de una concepción unitaria del conjunto de poderes empresariales y al mismo tiempo estricta del poder de dirección, de manera que, según la primera, dicho poder abarcaría el conjunto de facultades derivadas de la organización del trabajo, mientras que, en base a la segunda, únicamente estaríamos en presencia de una de ellas, la de especificación de la prestación laboral.

Partiendo de la concepción unitaria de los poderes empresariales, la regulación llevada a cabo por la LETT supone una quiebra a la necesaria unidad de las diferentes potestades que conforman el conjunto del poder directivo, ya que -a través del art. 15 LETT- se produce una separación de estas distintas facultades, al asignarse el poder de dirección a un sujeto -la empresa usuaria- que no es el empresario formal del trabajador temporal, por el mero hecho de que el trabajador puesto a disposición desempeña en ésta la prestación de servicios, y reservándose a la ETT tanto la titularidad como el ejercicio de las facultades disciplinarias.

Sin embargo, otros autores no son partidarios de una concepción amplia del poder de dirección -en el sentido de la concepción unitaria que agrupa el conjunto de poderes, tanto de poder de dirección como el disciplinario-, sino que acogen una concepción estricta cuya consecuencia fundamental estriba en la separación del poder disciplinario del ámbito del poder de dirección empresarial. En base a esta última opción interpretativa, el poder de dirección quedaría integrado exclusivamente por aquellas facultades que persiguen la especificación de las prestaciones individuales y, desde este planteamiento, se defiende la separación de la facultad disciplinaria del contenido del

⁹ MONTOYA MELGAR, «Poder de dirección», *op. cit.*, págs. 139 y ss.

¹⁰ La identificación de un concepto del poder de dirección amplio con un concepto unitario ya se formuló en su momento por MONTOYA MELGAR, A., «Poder de dirección», *op. cit.*, pág. 142.

¹¹ LÓPEZ, J., «La facultad de dirección», *Revista de Política Social*, n.º 122, 1979, págs. 9 y ss.

¹² En este sentido, comparto la definición de poder de dirección en sentido estricto de CRUZ VILLALÓN, J., «Las modificaciones de la prestación de trabajo», *op. cit.*, pág. 20, para quien el poder de dirección sería el conjunto de facultades «en virtud de las cuales el empresario va especificando, vez a vez, el contenido de la prestación, de modo que en cada ocasión que hace uso de ésta, introduce en alguna medida variaciones en la forma o en el contenido de realización de la prestación de trabajo».

poder de dirección. Dicha separación se justifica en base a que el poder disciplinario puede actuar sin la existencia de una desobediencia a las facultades directivas de la empresa, argumentándose a favor de ello que el objeto de la sanción generalmente es el incumplimiento contractual y no sólo el incumplimiento de la orden que haya de especificar el modo de cumplir una determinada obligación¹³. De acogerse esta tesis en el ámbito de las ETT, no existirían demasiados problemas a la hora de justificar la bifurcación entre el poder de dirección y el poder disciplinario, ya que uno y otro podrían funcionar autónomamente sin necesidad de que coincidiesen en el mismo sujeto. Así, si se opta por la teoría de que el poder disciplinario pueda actuar con independencia de la desobediencia a las facultades directivas, quedará justificada la asignación del poder disciplinario a la ETT, a pesar de que ésta no ejercite las facultades de dirección y control durante el tiempo en que dure la puesta a disposición del trabajador.

Sin embargo, en mi opinión, la razón alegada en favor de la posibilidad de disociar ambos poderes -según la cual el poder disciplinario se ejercita principalmente como consecuencia de un incumplimiento contractual del trabajador- no puede constituir un argumento para que dicha facultad pueda separarse del ámbito del poder de dirección, como si de dos poderes autónomos se tratase. Este planteamiento resulta paradójico en el sentido de que, a través de una argumentación basada en el contrato se llega a la consecuencia de que el poder disciplinario es un poder autónomo o independiente, resultado más propio de la tesis institucionalista que de una concepción contractualista del mismo, lo cual supone una contradicción. Basta recordar que la teoría comunitarista considera dicho poder como una sanción o pena a través de la cual la empresa, como organización institucional, rebasa la mera relación individual de las partes y necesita, para el cumplimiento de sus fines, de un poder disciplinario capaz de mantener el orden interno y dotado de sanciones que sirvan de prevención contra la conducta de los demás trabajadores¹⁴.

Por el contrario, la opción que he realizado por la teoría contractualista del poder disciplinario implica que el trabajador únicamente puede resultar sancionado como consecuencia de los incumplimientos cometidos según las estipulaciones contempladas en el contrato de trabajo. De hecho, la adopción de una teoría contractualista del poder disciplinario es la única opción interpretativa que resulta coherente con la tesis contractualista por la que se ha optado para fundamentar el poder de dirección. Por lo tanto, en base a una posición contractualista no se puede extraer la consecuencia de que el poder disciplinario pueda concebirse separadamente del poder de dirección, sino que, la asunción de la misma lo único que pretende es fundamentar el poder disciplinario en el incumplimiento contractual, y no en el fundamento institucional en el que se basan las teorías comunitaristas, según las cuales el poder disciplinario se concibe como poder que faculte al empresario para que se sancione a los trabajadores por actos que el empresario considere que han perturbado gravemente su organización. El empresario no ostenta un poder disciplinario ilimitado como responsable de

¹³ En este sentido, CASTRO ARGÜELLES, M.^a A., *El régimen disciplinario en la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 1993, pág. 22, señala que de todas las causas de despido del artículo 54 ET «sólo una hace referencia a la desobediencia o indisciplina a las órdenes empresariales».

¹⁴ Citando a LIVELLARA, *vid.* LÓPEZ, J., «La facultad de dirección», *op. cit.*, pág. 31.

la empresa, sino que tanto las prescripciones normativas, como el contrato de trabajo y los contenidos que en éste se han pactado, constituyen el marco al cual el empresario se ha de someter para que la sanción sea lícita. Como consecuencia de la teoría contractualista, el fundamento del poder disciplinario hay que situarlo en el propio contrato de trabajo, puesto que se parte de la premisa de que el trabajador, en el momento de contratar, acepta voluntariamente una situación de sometimiento a los poderes directivos empresariales. Los trabajadores se integran en la empresa en base a una decisión voluntaria que se materializa a través del contrato de trabajo ¹⁵.

La asunción de la teoría contractualista no solamente implica que la fuente del poder disciplinario se encuentra en el pacto que han llevado a cabo empresario y trabajador, sino que, a través de este mismo acuerdo, el empresario podrá ejercer dicho poder únicamente dentro de los límites de lo pactado. La delimitación del poder empresarial constituye una cuestión íntimamente ligada a la democratización de la empresa, puesto que contribuye a corregir las desigualdades existentes entre las partes del contrato de trabajo, a fin de proteger al trabajador del poder económico del empresario ¹⁶. Son reproducibles aquí las consideraciones vistas en el apartado relativo al poder de dirección en relación a las argumentaciones basadas en la teoría general del contrato, según las cuales la fundamentación en el contrato del poder disciplinario se justifica en función de los contenidos de libertad e igualdad de las partes, de manera que las dos posiciones subjetivas de las partes -resultado de la contraposición de intereses de las mismas- se armonizan en el contrato de trabajo, como consecuencia de la previsión voluntaria de ambos contratantes, y, respetándose, de esta forma, los principios generales del sistema contractual que sustenta las relaciones de producción.

En apoyo de esta concepción integradora podrían alegarse otras consideraciones. En primer lugar, el incumplimiento contractual no es un concepto genérico abstracto, sino que para valorar la existencia o no de la falta se ha de tener en cuenta que la prestación exigible al trabajador se modaliza o concreta en función de determinadas facultades de especificación que se imparten por el empresario en el desarrollo de la prestación laboral del trabajador. De esta forma, el poder disciplinario no podría ejercerse en función de una consideración aislada de la conducta del trabajador, puesto que el modo de cumplimiento de la misma ha sido individualizado a través de las instrucciones impartidas por el empresario en uso del poder de dirección.

Esta ruptura de la necesaria unidad de poderes empresariales tiene importantes consecuencias si se toma como punto de partida una concepción contractualista del poder disciplinario. Dichos efectos van a ser analizados en tres apartados: en primer lugar, en relación a las consecuencias que la disociación entre el poder de dirección y el poder disciplinario implica en cuanto al derecho de *ius resistentiae* del trabajador, en segundo lugar, los problemas derivados de la adecuación entre la conducta infractora y el tipo aplicable en el convenio colectivo de la ETT, y, en tercer lugar, en cuanto la dicha disociación supone una ruptura de los principios básicos del derecho sancionador.

¹⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «Empresa y contrato de trabajo», *Separata de Anales de la Universidad Hispalense*, Volumen XX, año 1960, pág. 73, adopta una postura intermedia entre ambas teorías, contractualista y comunitarista, al afirmar «la estrecha ligazón de la potestad disciplinaria con la organización de la empresa, sin que por ello se desvincule por entero del contrato de trabajo».

¹⁶ SAVATIER, J., «Pouvoir patrimonial et direction des personnes», *Droit Social*, n.º 1, 1982, pág. 2.

1.2. Las consecuencias de la separación del poder disciplinario en relación al *ius resistentie* del trabajador puesto a disposición.

La opción por la inclusión del poder de dirección dentro del ámbito del poder disciplinario ha de ponerse en relación con las consideraciones efectuadas por la jurisprudencia en torno al principio *solve et repete*. Un sector de la doctrina laboralista ha venido denunciando que la amplitud que el poder empresarial confiere a dicho principio resulta insostenible tanto desde la perspectiva de la legalidad ordinaria como desde un punto de vista constitucional ¹⁷. Hasta la aparición de la STS de 7 de marzo de 1986 (Ar. 1277) la jurisprudencia ha sido oscilante a la hora de delimitar el alcance y límites de dicho principio. Para una línea jurisprudencial, la aplicación del mismo implicaba que las órdenes empresariales habrían de cumplirse aunque implicaran una extralimitación de poderes por parte del empresario, jurisprudencia que acogía los rasgos característicos de las teorías comunitaristas de los poderes empresariales ¹⁸. Sin embargo, existía otra corriente jurisprudencial contraria a la anterior que mantenía que si el fundamento del poder de dirección es el contrato y sus límites vienen dado por éste y los legalmente impuestos, cualquier orden impartida por el empresario en uso de sus poderes directivos tiene necesariamente que estar dentro de dichos límites, por lo que cualquier mandato que los sobrepase carece de fundamento y, por tanto, el trabajador no tendrá la obligación de obedecerlo ¹⁹. La sentencia citada vino a consolidar esta doctrina, señalando que los principios de buena fe y de lealtad han de presidir las relaciones recíprocas del empresario con el trabajador, hasta el punto de evitar que el empresario dicte órdenes inadecuadas y no concordes con el mejor servicio de la empresa en cuanto unidad de producción, con la finalidad de que el poder de dirección no se ejercite de una manera arbitraria u omnímoda ²⁰.

En relación a las razones justificativas del *ius resistentie* del trabajador a obedecer las instrucciones empresariales se amplía el criterio, de manera que se incluyen todas aquellas órdenes irregulares que manifiesten un uso abusivo y arbitrario del poder de dirección. En este sentido, la sen-

¹⁷ PÉREZ DEL RÍO, T., «La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 7-III-1986», *Temas Laborales*, n.º 8, 1986, pág. 95.

¹⁸ Estos perfiles pueden observarse en la STS de 1-4-1983 (Ar. 3788) cuando se señalaba que «dentro del 54.2 ET caben todas las violaciones de los deberes de conducta y cumplimiento de buena fe que el contrato de trabajo impone al trabajador, del que debe destacarse el establecido en el artículo 5.a) ET -cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia». También, *vid.* las STS de 26-4-1985 (Ar. 1926), STS de 18-7-1985 (Ar. 3806), STS 21-9-1985 (Ar 4339), STS 27-11-1985 (Ar. 5874).

¹⁹ Tal como pone de relieve MAZEAUD, A., «La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire», *Droit Social*, n.º 1, 1991, pág. 18, en Francia se ha elaborado una doctrina similar, en función de la cual la *Cour de Cassation* ha condicionado la procedencia del despido a que la orden empresarial de la que proviene la desobediencia posea un correcto fundamento. De esta forma, se han perfilado como causas justificativas del *ius resistentie* del trabajador las órdenes desproporcionadas o injustificadas (*disproportionnée ou injustifiée*).

²⁰ El Tribunal Supremo afirma la existencia del deber del trabajador de cumplir las órdenes recibidas por el empresario aunque las considere desacertadas o incorrectas; ahora bien, existen supuestos en los que se da un uso irregular del poder de dirección empresarial, en los que las órdenes empresariales no tienen que ser obedecidas por no concurrir el requisito de regularidad que hace surgir la obligación de obediencia. Y cita tres ejemplos: en primer lugar, los mandatos del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador -al considerar éstos ilegales-; en segundo lugar la concurrencia de circunstancias de peligrosidad, y, en tercer lugar, otras razones análogas que justifiquen la negativa a obedecer la orden de la empresa.

tencia señala que la empresa no puede acordar el lugar donde el trabajador debe desempeñar en cada momento la prestación de trabajo. A partir de esta sentencia, se ha ido consolidando una línea jurisprudencial que ha legitimado el *ius resistentiae* del trabajador ante cualquier orden empresarial que signifique un uso abusivo del poder del empresario ²¹. De esta forma, la subordinación del trabajador ha de ajustarse estrictamente a los términos del contrato de trabajo y dentro del marco establecido por la ley, ya que el sometimiento de éste a la disciplina de la empresa resulta de un acto de libertad del trabajador que no implica una sumisión incondicional de su persona, sino el encuadramiento a un orden definido por el contrato y por la ley ²². El derecho del trabajador a desobedecer este tipo de órdenes excluye que este incumplimiento pueda llegar a tipificarse como falta constitutiva de despido. Así pues, existe una clara conexión entre el poder de dirección ejercitado de una manera abusiva y la privación al empresario de utilizar su poder disciplinario para sancionar la negativa del trabajador a cumplir una orden arbitraria. En definitiva, la STS de 7 de marzo de 1986 constituye un punto de inflexión en la doctrina del Tribunal Supremo, al reconocer el derecho del trabajador a desobedecer una orden del empresario dictada de una manera arbitraria y abusando de las atribuciones que el poder de dirección le confiere, sin que dicha desobediencia pueda constituir causa justa de despido disciplinario *ex* artículo 54.2.b) ET. Con ello, se pone de manifiesto la necesaria conexión entre el poder directivo y el poder disciplinario del empresario, lo que viene a corroborar la necesaria unidad de los mismos ²³.

El hecho de que el artículo 15 LETT realice una disociación de los poderes empresariales puede tener una notable repercusión en lo que se refiere al derecho del trabajador a desobedecer un mandato empresarial dictado en un uso abusivo del poder de dirección. En este sentido, puede suceder que la empresa usuaria ordene al trabajador llevar a cabo una tarea que afecte a derechos irrenunciables de éste, en la que concurriesen circunstancias de peligrosidad u otras dictadas en manifiesto abuso de derecho, circunstancias que podrían provocar la negativa del trabajador a obedecer. Ante la actitud del trabajador, también podría ocurrir que la empresa usuaria decidiese poner en conocimiento de la ETT el comportamiento llevado a cabo por el mismo, con la finalidad de que ésta pro-

²¹ Vid. las STS de 29 de enero de 1987 (Ar. 298), STS 2-2-1987 (Ar. 747), STS 5-3-1987 (Ar. 1336); STS 31-3-1987 (Ar. 1764); STS 26-5-1987 (Ar. 3879); STS 2-6-1987 (Ar. 4101); STS 9-6-1987 (Ar. 5125); STS 26-11-1987 (Ar. 8069); STS 4-2-1988 (Ar. 572); STS 26-4-1988 (Ar. 3028); STS 19-12-1988 (Ar. 9853); STS 19-9-1989 (Ar. 6461); STS 28-11-1989 (Ar. 8276); STS 28-12-1989 (Ar. 9281); STS 19-2-1990 (Ar. 1111); STS 24-2-1990 (Ar. 1222); STS 29-3-1990 (Ar. 2366); STS 29-6-1990 (Ar. 5544); STS 17-12-1990 (Ar. 9799); STS 23-1-1991 (Ar. 172); STS 15-3-1991 (Ar. 1859). Esta jurisprudencia también se ve reflejada en variedad de sentencias de los diversos Tribunales Superiores de Justicia. A modo de ejemplo, STSJ de Castilla/León de 15-6-1993 (Ar. 2801); STSJ de Galicia de 1-10-1993 (Ar. 4238); STSJ de La Rioja de 6-3-1995 (Ar. 871); STSJ de Galicia de 9-5-1995 (Ar. 1893); STSJ de Castilla/León de 24-5-1995 (Ar. 2029); STSJ de la Rioja de 16-5-1996 (Ar. 1499); STSJ de la Comunidad Valenciana de 3-12-1996 (Ar. 4111).

²² En este sentido, DESPAX, M., «L'évolution du rapport de subordination», *Droit Social*, n.º 1, 1982, págs. 11 y ss. se ha mostrado a favor de que el trabajador puede desobedecer una orden ilícita, inmoral o contraria a las previsiones contractuales sin que le pueda ser imputada una falta por incumplimiento de la misma.

²³ Tal como señala PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La indisciplina o desobediencia en el trabajo», en AA.VV. *Estudios sobre despido disciplinario*, ACARL, Madrid, 1989, pág. 501, «la obediencia debida por el trabajador en el desarrollo del contrato de trabajo tiene que ver esencialmente con las exigencias del poder de dirección del empresario (...). Se trata, a fin de cuentas, de nociones segregadas por la propia causa o razón de ser objetiva (función y estructuras básicas) del contrato de trabajo».

cediese a la sanción correspondiente, esto es, el despido disciplinario a través de la causa establecida en el artículo 54.2.b) ET. En mi opinión, resulta imposible que la ETT pueda realizar una correcta valoración de la conducta del trabajador, al no conocer el concreto alcance de la orden efectuada por la empresa usuaria. La virtualidad que posee el *ius resistentiae* del trabajador reside precisamente en que constituye una causa justa de desobediencia de las órdenes emanadas del empresario a través de sus poderes directivos. Por consiguiente, mal puede la ETT calificar el comportamiento del trabajador como constitutivo de falta sin que ésta haya tomado parte en la orden empresarial que ha provocado dicha desobediencia. A pesar de que la LETT concede a la ETT la titularidad del poder disciplinario, considero que ésta no puede estar capacitada para imponer las adecuadas sanciones, porque el conocimiento de la orden desobedecida y de la respuesta del trabajador nunca va a tener lugar de una manera directa, sino indirecta, a través de la información que le proporcionen los sujetos que realmente han protagonizado la situación conflictiva.

La disociación de poderes entre la ETT y la usuaria rompe, de esta forma, con la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo a la que se ha hecho referencia con anterioridad. La imputación de una desobediencia en el trabajo lleva a dicha jurisprudencia a exigir, para que aquélla sea sancionada con el despido, que se trate de un incumplimiento grave, trascendente e injustificado, por lo que una simple desobediencia que no suponga una actitud abiertamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo ²⁴. La ETT no ejerce las facultades empresariales de dirección en relación con el trabajador puesto a disposición, por lo que se rompe la necesaria correlación necesaria entre la orden impartida y la posibilidad de desobediencia del mismo. Es por este motivo que se requiere una especial prudencia a la hora de valorar la comunicación de la empresa usuaria en la que se ponga en conocimiento la hipotética infracción del trabajador, puesto que las órdenes de la empresa usuaria podrían estar fuera de las atribuciones regulares de dirección del empresario, al no referirse a facultades directivas u organizativas en relación con el trabajo para las que el trabajador haya sido contratado. Y no toda desobediencia puede constituir causa determinante del despido, sino sólo aquella que, teniendo en cuenta la materia y ocasión en que se produce y las personas implicadas, evidencia una voluntad clara, cierta, terminante y firme de incumplir los deberes laborales -incumplimiento que, además, debe reunir los requisitos de ser grave, trascendente e injustificado- ²⁵.

Es interesante remarcar que la línea jurisprudencial que se ha elaborado en relación al *ius resistentiae* del trabajador destaca esa unidad indivisible entre el poder de dirección y el poder disciplinario, sin que la LETT lo haya tenido en cuenta a la hora de quebrar esa necesaria indivisibilidad.

²⁴ Vid. la STS 19-12-1988 (Ar. 9853).

²⁵ En la STS de 29-1-1987 se señala que «la ilicitud de la orden de la empresa justifica la negativa a cumplirla por parte del trabajador, especialmente cuando su ejecución implicaba un riesgo nada despreciable para su salud, dada la diferencia existente entre la temperatura de las naves y la que notoriamente es normal en Madrid durante el mes de agosto» incluso aunque el trabajador estuviera prestando servicios para otra empresa, ya que «el trabajo en otra empresa sin que conste su incompatibilidad con el prestado para la recurrida, por concurrencia desleal o por existir un pacto de plena dedicación, no puede considerarse como un quebrantamiento de la buena fe contractual».

Para que una orden se incluya en la competencia directiva de la empresa, no basta que el cumplimiento de la misma esté al alcance del trabajador y beneficie objetivamente los intereses de la empresa, es también preciso que la orden se mueva dentro de la competencia empresarial sin invadir relaciones ajenas a su ámbito de dirección. De ahí que la desobediencia de instrucciones dadas por la empresa fuera del ámbito de su competencia directiva no puede estar comprendida como causa de despido en el artículo 54.2 b) ET. Se rechazan así los argumentos comunitaristas -que únicamente se han considerado en alguna sentencia aislada-²⁶, acogiendo una opción claramente contractualista en función de la cual la orden recibida se ha de circunscribir fielmente a lo pactado en el contrato de trabajo²⁷. En este sentido, puede afirmarse que la distribución de poderes llevada a cabo por la LETT, además de realizar una opción por una posición comunitarista de la configuración de los poderes empresariales, quiebra la unidad necesaria a la hora de calificar si el posible incumplimiento llevado a cabo por el trabajador posee una fundamentación justa que evite su sanción a través del artículo 54.2.b) ET.

1.3. La difícil adecuación entre la conducta infractora y la infracción tipificada en el convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal.

Al analizar los actos de ejercicio del poder disciplinario es posible distinguir tres momentos cronológicos en los que se desarrolla el mismo. Un primer momento en el que se procede a la abstracta determinación de la conducta sancionable; un segundo momento en el que se establece, también de una manera genérica, la sanción correspondiente y, en tercer lugar, la efectiva imposición de una determinada sanción a una concreta infracción llevada a cabo por el trabajador²⁸. Los dos primeros estadios cronológicos en el ejercicio del poder disciplinario forman parte del contenido general del principio de tipicidad. El principio de tipicidad implicaría que la determinación de las conductas sancionables y las correspondientes sanciones se llevará a cabo a través de los instrumentos que el artículo 58 ET establece al efecto, es decir, las disposiciones legales y los convenios colectivos que resulten de aplicación. En el tercer estadio cronológico, dentro de los actos de ejercicio del poder disciplinario, es aquel a través del cual el empresario procederá a la concreta individualización de la infracción disciplinaria en función del catálogo de infracciones que previamente han sido objeto de tipificación a través de las disposiciones legales y de la negociación colectiva. El papel que desempeña el empresario en la estimación concreta de la infracción y la correlativa sanción estriba en la valoración de la conducta del trabajador supuestamente infractora y la asignación de la sanción correspondiente, es decir, a través del poder disciplinario se produce una correlación entre las facultades concedidas y el sujeto que las ejerce, de ahí que el empresario aparezca como el sujeto

²⁶ Se asumían los rasgos propios de las teorías institucionalistas o comunitaristas en la STS de 1-4-1983 (Ar. 3788) cuando se señalaba que «dentro del 54.2 ET caben todas las violaciones de los deberes de conducta y cumplimiento de buena fe que el contrato de trabajo impone al trabajador, del que debe destacarse el establecido en el artículo 5.a) ET -cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia»-.

²⁷ Son significativas la STS 28-12-1989 (Ar. 9281) y la STS 29-6-1990 (Ar. 5543).

²⁸ SPAGNUOLO VIGORITA, L., «Il potere disciplinare dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo statuto dei lavoratori», Giuffrè Editore, Milano, 1972, pág. 50.

legitimado para determinar el alcance que posee la conducta infractora y para poner en marcha los mecanismos adecuados para su defensa. Por ello, puede predicarse una relación inescindible entre el sujeto que ejerce el poder disciplinario, el que realiza la valoración de la infracción y el que lleva a cabo la atribución de la correlativa sanción, por lo que el sujeto que sanciona es el mismo que individualiza o concreta los hechos que son susceptibles de sanción.

En una relación bilateral típica, no plantea especiales dificultades el reconocimiento de esta necesaria unidad entre el sujeto que procede a la determinación o valoración de la existencia de la conducta infractora y el que asigna la sanción que corresponde a ese incumplimiento. En base a una concepción contractualista del poder disciplinario así ha de mantenerse, teniendo en cuenta que del contrato de trabajo deriva la posibilidad de imponer sanciones al empresario como consecuencia del incumplimiento, en sus propios términos, de las obligaciones nacidas del contrato, e imponiéndose las limitaciones que del contenido concreto de las estipulaciones pactadas se derivan. Ahora bien, en las relaciones en las que interviene una ETT no coinciden, en la misma persona, el sujeto que valora la existencia o no del incumplimiento contractual del trabajador puesto a disposición y el sujeto que ha de sancionarle como consecuencia de dicha infracción. Así se pone de manifiesto en el artículo 15.2 LETT, según el cual el ejercicio de la facultad disciplinaria -derivada del art. 58 ET- corresponde a la ETT, si bien la empresa usuaria deberá poner en conocimiento de aquélla los incumplimientos contractuales, a fin de que se adopten las medidas sancionadoras correspondientes por parte de la ETT. Así pues, puede observarse que la regulación de la facultad disciplinaria en el artículo 15.2 LETT supone una quiebra a la unidad necesaria entre el sujeto que valora la comisión de la infracción y el que impone la sanción en función de lo establecido en las normas legales o convencionales aplicables.

Resulta necesario destacar la importancia de las reglas contenidas en el artículo 58 ET. El citado precepto sólo permite al empresario ejercer su facultad disciplinaria, y por consiguiente sancionar los incumplimientos laborales del trabajador, en función de «la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable». Como consecuencia de la existencia de estas reglas de actuación empresarial, el empresario, a la hora de imponer la sanción al trabajador, debe valorar previamente la adecuación del incumplimiento contractual a la descripción que de la conducta infractora se haya llevado a cabo por la normativa legal o convencional de aplicación. En mi opinión, es imposible que la ETT pueda efectuar un juicio de valor adecuado sobre el alcance del incumplimiento llevado a cabo por el trabajador en la empresa usuaria. Y ello porque la LETT no establece ninguna pauta referente a cuál debe ser el convenio colectivo aplicable, si el de la ETT o el de la empresa usuaria. Esta indeterminación legal plantea problemas a la hora de valorar la conducta infractora, ya que difícilmente va a poderse valorar la adecuación entre esta infracción y la conducta tipificada en el convenio colectivo aplicable si no es posible determinar con seguridad cuál de los dos convenios colectivos va a resultar de aplicación.

Parece que la postura más coherente, desde una perspectiva contractualista, sería que el instrumento jurídico de referencia fuese el convenio colectivo de la ETT, ya que ésta es la que posee la cualidad de sujeto con el cual el trabajador se encuentra vinculado contractualmente. Asimismo, como empresario formal del trabajador puesto a disposición, también es la ETT la que tiene atri-

buido el poder disciplinario para determinar cuándo estamos ante un incumplimiento contractual y asignar a ese incumplimiento la correspondiente sanción. De hecho, la mayoría de convenios colectivos de las ETT contienen un catálogo de las conductas infractoras y las correspondientes sanciones aplicables a las mismas ²⁹. Ahora bien, aunque se llegue a la conclusión de que la solución a este conflicto debe ser la aplicación del convenio colectivo de la ETT, no se despejan los problemas que surgen en relación a la adecuación entre la supuesta conducta infractora y el tipo previsto en el convenio colectivo de la ETT. Y ello porque el hecho de que la prestación de servicios se lleve a cabo en la empresa usuaria, prácticamente imposibilita la correcta y adecuada valoración de la conducta infractora con respecto a aquella que figura tipificada en el convenio colectivo.

Así pues, en el ámbito de las ETT se vulnera el principio de seguridad jurídica no sólo por la incertidumbre en relación al convenio colectivo aplicable a la hora de determinar la infracción y su correlativa sanción, sino también en lo que concierne al modo en que la ETT ha de proceder a la valoración del incumplimiento. Como se ha visto con anterioridad, la técnica normativa del artículo 58 ET priva al empresario de la posibilidad de proceder unilateralmente a la configuración de las conductas sancionables y de las sanciones correspondientes, remitiendo esta operación a las normas legales o convencionales. Sin embargo, el poder disciplinario posee una carga subjetiva que se manifiesta a la hora de valorar el incumplimiento contractual del trabajador en función de lo previsto en las normas aplicables. Esta facultad de imponer la sanción en base a una estimación personal del empresario se pone de relieve en el artículo 58.2 ET, según el cual «la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente». Es decir, que en ningún caso cabe una decisión de sancionar tomada de forma arbitraria por parte del empresario, pero sí que ha de admitirse la existencia de elementos subjetivos de valoración a la hora de proceder a la imposición de la sanción por aquél.

El modo de valorar el incumplimiento del trabajador puesto a disposición plantea especiales dificultades en el seno de la peculiar relación triangular, ya que la ETT debe proceder a la estimación o no de la infracción y la sanción en función de una conducta que se ha llevado a cabo en el ámbito organizativo de otra empresa, esto es, de la empresa usuaria. El hecho de que el trabajador no desempeñe la prestación de servicios en la ETT impide la correcta valoración del incumplimiento contractual ³⁰, máxime si se tiene en cuenta que la determinación de la existencia o no del mismo,

²⁹ Vid. los artículos 46 y 47 del II Convenio Colectivo Estatal de ETT (3-3-1997), y los artículos 24 a 28 del Convenio Colectivo de ADIA Intergrupp (BOE 30-8-1994); artículos 33 y 34 de Manpower Team (BOE 1-11-1994); artículos 29 a 32 de ECCO, T.T. (BOE 4-11-1994); artículos 26 a 30 de Trabajo y empleo de Trabajo Temporal, S.L. (BOP Almería de 19-12-1994); artículos 24 a 28 de Nueva Cadegesa (BOC Madrid 24-1-1995); arts 27 a 31 de Grupo Europeo de Recursos Humanos (BO Comunidad de Madrid 24-1-1995); artículos 24 a 28 de Laborman (BOE 2-2-1995); artículo 35 a 39 de Alta Gestión (BOE 10-2-1995); artículos 35 a 39 de Fidelio T.T. (BO Navarra 13-2-1995); artículo 26 a 30 de Gestión Temporal de Recursos Humanos (BO Navarra 15-2-1995); artículos 23 a 27 de ADIM, S.A. (BOC Madrid 21-2-1995); artículo 25 a 29 Faster Ibérica (BOE 10-3-1995); artículo 24 a 28 Grup Quatre Selecció (D.O. Generalitat Catalunya 20-3-1995); artículos 27 a 29 ELAN, Servicios Empresariales (BOP Guipúzcoa 28-3-1995; artículo 24 a 28 de Teamwork (BOE 5-4-1995); artículos 26 a 30 Tempo Grup (D.O. Generalitat Catalunya 28-4-1995); artículo 26 de Servicio y Organización del Secretariado (BOC Madrid 1-5-1995); artículos 24 a 28 de Gonzal Gestión S.L. (BOC Madrid 1-5-1995); artículos 24 a 27 de Bicolán (BOE 24-5-1995); artículos 27 a 30 de Consultores de Empleo (BOE 7-6-1995).

³⁰ En este sentido, LÓPEZ LÓPEZ, J., «El régimen jurídico en las empresas de trabajo temporal en la Ley 14/1994, de 1 de junio», en AA.VV., «Nuevo Marco de Relaciones Laborales», Institut d'Estudis Laborals, Barcelona, 1995, pág. 16.

la gravedad del mismo, su tipificación en alguno de los supuestos previstos en la normativa legal o convencional y la entidad y trascendencia de tal incumplimiento son cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado en la que resulta imposible establecer generalizaciones que sirvan a las distintas situaciones, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias que en cada caso concurren, de tal modo que cualquier divergencia o disparidad en esas circunstancias puede ser la razón esencial por la que se aprecie o no la existencia o la gravedad del incumplimiento, tal como se ha puesto de manifiesto reiteradamente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo ³¹.

La LETT, intentando despejar los problemas que surgen a la hora de la determinación de la existencia de la infracción, asigna a la empresa usuaria la función de poner en conocimiento de la ETT el posible incumplimiento contractual del trabajador. En este punto se plantea la duda sobre si la comunicación del incumplimiento llevada a cabo por la empresa usuaria a la ETT tiene o no carácter vinculante, es decir, si la segunda está obligada a sancionar al trabajador en virtud de las consideraciones y valoraciones efectuadas por la primera. Por una parte, podría pensarse que la comunicación efectuada por la empresa usuaria es vinculante, en base a una interpretación analógica de lo establecido en el artículo 17 del RDL 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques ³², ya que el artículo 15.2 LETT reproduce casi de una manera literal lo previsto para los estibadores portuarios en su normativa de aplicación, si bien con la importante matización de que para estos últimos sí que se reconoce a las empresas estibadoras -que serían las equivalentes a las empresas usuarias- la facultad de llevar a cabo una concreta propuesta de sanción que posee carácter vinculante para la sociedad estatal -que actuaría como una especie de ETT pública-. Por otra parte, es defendible una segunda interpretación que negaría el carácter vinculante de la comunicación llevada a cabo por la empresa usuaria, basándose precisamente en el hecho de que esta concreta previsión -que sí figura en el artículo 17 del RDL 2/1986, de 23 de mayo-, no aparece en el artículo 15.2 LETT, por lo que, *a sensu contrario*, cualquier tipo de propuesta de sanción que provenga de la empresa usuaria no vinculará a la ETT.

Esta segunda interpretación es, a mi juicio, la más adecuada, de tal forma que de los términos «poner en conocimiento» no puede extraerse la conclusión de que la valoración de la infracción que la empresa usuaria haya llevado a cabo deba ser vinculante a la hora de que la ETT proceda a la efectiva sanción del trabajador ³³. Y ello porque, de ser vinculante, el poder disciplinario que el mismo

³¹ Vid. las STS de 21-10-1991 (Ar. 7224), STS 23-12-1991 (Ar. 9095), STS de 2-4-1992 (Ar. 2590), STS 18-5-1992 (Ar. 3570) y 25-1-1996 (Ar. 199), entre otras.

³² El párrafo segundo de este precepto -relativo a la facultad disciplinaria de la sociedad estatal- dispone que «en tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la sociedad estatal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 ET, cuando una empresa considere que por parte de un estibador portuario se hubiera producido un incumplimiento contractual, lo pondrá en conocimiento de la sociedad estatal a cuya plantilla pertenezca dicho trabajador, a fin de que por dicha sociedad se adopten las medidas sancionadoras correspondientes. *La empresa podrá además efectuar una concreta propuesta de sanción, que tendrá carácter de vinculante para la sociedad estatal*».

³³ Se muestra partidario de esta segunda interpretación CRUZ VILLALÓN, J., «El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal», en AA.VV., (Coord: ALARCÓN CARACUEL, M.R.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid, 1994, pág. 103, quien manifiesta que «debe quedar claro que a estos efectos la ETT actúa en términos jurídico-formales con plena libertad de decisión, sin que se vea condicionada por las propuestas que le pueda efectuar la EU sobre el particular».

artículo 15.2 LETT quedaría vacío de contenido si la ETT quedase obligada a sancionar al trabajador en función de las valoraciones tenidas en cuenta por la empresa usuaria. Asimismo, tampoco es posible defender la vinculabilidad de la valoración llevada a cabo por la empresa usuaria, pues, bajo una perspectiva contractualista del poder disciplinario, el único sujeto que puede ejercer las facultades disciplinarias es el que ostenta la cualidad de empresario en el contrato de trabajo, que, en este caso, es la ETT.

Así pues, el problema de la valoración -por parte de la ETT- del incumplimiento del trabajador en la empresa usuaria conlleva un alto grado de dificultad, como consecuencia de la ruptura entre el poder de dirección y el disciplinario que se deriva de la relación triangular, puesto que la ETT difícilmente va a poder valorar una posible conducta infractora del trabajador si los únicos parámetros que posee le vienen dados por el juicio de valor sobre el incumplimiento contractual llevado a cabo por aquél en la empresa usuaria. Y, por otra parte, la empresa usuaria no puede obligar a la ETT a imponer una sanción al trabajador, pues ello corresponde a la esfera de ejercicio del poder disciplinario que, como empresario, le viene atribuido. Resulta, pues, imposible, llevar a cabo un juicio de valor adecuado ante una hipotética conducta infractora sobre la cual la ETT no posee los elementos suficientes para decidir si se corresponde con la descripción de la infracción contenida en el convenio colectivo. En definitiva, el hecho de que exista una separación entre el poder de dirección -atribuido a la empresa usuaria- y el poder disciplinario -asignado a la ETT- contribuye a la existencia de una problemática insalvable en cuanto a la adecuación entre la posible conducta infractora y el tipo previsto en el convenio colectivo.

Precisamente, en virtud de estas dificultades insalvables que posee la ETT para valorar si la actuación del trabajador en la empresa usuaria es merecedora o no de la sanción correspondiente, es por lo que la inmensa mayoría de convenios colectivos de las ETT tipifican de una manera absolutamente genérica las conductas que son constitutivas de faltas laborales³⁴. Y así, es frecuente encontrar cláusulas que describen conductas indeterminadas, según las cuales constituyen faltas muy graves «el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza de las gestiones encomendadas»³⁵, o bien la reproducción normativa de las causas justificativas del despido disciplinario, como por ejemplo «la

³⁴ Sobre la posible licitud de este tipo de cláusulas genéricas, *vid.* CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., «Libertad empresarial y principio de igualdad en el ejercicio de las facultades disciplinarias en la empresa», *Actualidad Laboral*, n.º 4, 1996, pág. 117.

³⁵ *Vid.* el artículo 46 del Convenio Colectivo Estatal de ETT (BOE 3-3-1997), el artículo 24 del Convenio Colectivo de ADIA Intergrupp (BOE 30-8-1994) artículo 29 de Trabajo y Empleo de Trabajo Temporal, S.L. (BOP Almería de 19-12-1994); artículo 24 de Nueva Cadegesa (BOC Madrid 24-1-1995); artículo 30 de Grupo Europeo de Recursos Humanos (BO Comunidad de Madrid 24-1-1995); artículo 24 de Laborman (BOE 2-2-1995); artículo 36 de Alta Gestión (BOE 10-2-1995); artículo 36 de Fidelio T.T. (BO Navarra 13-2-1995); artículo 26 de Gestión Temporal de Recursos Humanos (BO Navarra 15-2-1995); artículo 23 de ADIM, S.A. (BOC Madrid 21-2-1995); artículo 26 de Faster Ibérica (BOE 10-3-1995); artículo 24 Grup Quatre Selecció (D.O. Generalitat Catalunya 20-3-1995); artículo 27 de ELAN, Servicios Empresariales (BOP Guipúzcoa 28-3-1995); artículo 24 de Teamwork (BOE 5-4-1995); artículo 26 Tempo Grup (D.O. Generalitat Catalunya 28-4-1995); artículo 26 de Servicio y Organización del Secretariado (BOC Madrid 1-5-1995); artículo 24 de Gonzal Gestión S.L. (BOC Madrid 1-5-1995); artículos 24 de Bicolán (BOE 24-5-1995); artículo 27 de Consultores de Empleo (BOE 7-6-1995).

disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes»³⁶ «o «la desobediencia e indisciplina reiteradas en el trabajo»³⁷. Así pues, a pesar de que el catálogo de infracciones suele ser bastante amplio, en el sentido de que los listados contienen una variedad notable de conductas infractoras, ello no se corresponde con un nivel de concreción o exhaustividad de las infracciones sancionables. Esta catalogación de cláusulas generales permiten a la ETT una amplia discrecionalidad a la hora de sancionar las actuaciones del trabajador puesto a disposición, constituyendo supuestos encubiertos de remisión a la voluntad de dicha empresa y, por consiguiente, implicando la consolidación de la teoría comunitarista en la que la supremacía de los criterios organizativos empresariales permite al empresario la concreción, a su voluntad de los supuestos objeto de sanción. La definición de las faltas en términos amplios impiden la función tipificadora fundamental del derecho sancionador laboral, al quedar comprendidas en ellas prácticamente cualquier tipo de conducta.

En mi opinión, este tipo de cláusulas son de dudosa licitud, puesto que, si partimos de la premisa de la necesidad de que la infracción se encuentre tipificada³⁸, esta exigencia no queda cubierta a través del recurso a este tipo de cláusulas genéricas. En definitiva, atribuir de forma indiscriminada al empresario la facultad de determinación de las infracciones a través de este tipo de cláusulas generales, supone asignarle un poder disciplinario omnímodo e ilimitado, que, en base a la teoría contractualista por la que me he decantado, podría resultar un verdadero fraude de ley, pues la *ratio* de la norma cuando se remite a la negociación colectiva no puede resolverse en un listado de conductas vagas o genéricas que impidan al trabajador el conocimiento de aquellas actuaciones en la empresa que pueden constituir infracciones sancionables, atribuyendo *de facto* al empresario el poder de calificar *ex post* el ilícito disciplinario³⁹. En base a ello, entiendo que la única opción respetuosa con el principio de tipicidad en materia disciplinaria, obliga a una determinación clara y exhaustiva de los incumplimientos sancionables, así como una graduación de las sanciones en las que debe establecerse la fijación de los grados máximos y mínimos.

Por consiguiente, esa opción por una potestad discrecional del empresario no puede ser utilizada actualmente para justificar la atenuación de la aplicación del principio de tipicidad de las fal-

³⁶ Vid. el artículo 46 del Convenio Colectivo Estatal de ETT (BOE 3-3-1997), y el artículo 33 del Convenio Colectivo de Manpower Team (BOE 1-11-1994); artículo 29 de ECCO, T.T. (BOE 4-11-1994); artículo 30 de Grupo Europeo de Recursos Humanos (BO Comunidad de Madrid 24-1-1995); artículo 36 de Alta Gestión (BOE 10-2-1995); artículo 36 de Fidelio T.T. (BO Navarra 13-2-1995); artículo 26 de Servicio y Organización del Secretariado (BOC Madrid 1-5-1995); artículo 27 de Consultores de Empleo (BOE 7-6-1995).

³⁷ Vid. el artículo 46 del Convenio Colectivo Estatal de ETT (BOE 3-3-1997), artículo 29 de ECCO, T.T. (BOE 4-11-1994); artículo 27 de Consultores de Empleo (BOE 7-6-1995).

³⁸ LLUIS Y NAVAS, J., «Los principios comunes del sistema sancionador administrativo y las reglas específicas del sistema laboral (I) y (II)», *Actualidad Laboral*, n.º 43, 1994, pág. 675, aclara la cuestión en el ámbito disciplinario, al matizar que «podría parecer que no se satisface (ni en la Ley 30/1992 ni en la 8/88) en cuanto que la remisión a la norma infringida admite la remisión a disposiciones reglamentarias. Pero no es requisito que resulte evidente de la CE y el propio Tribunal Constitucional ha admitido la remisión a normas reglamentarias si tenían apoyatura en otra de rango de ley -STC 11/1981, de 8 de abril (BOE 25-4-81) y STC 83/1990, de 4 de mayo (BOE 30-5-1990)-».

³⁹ En este sentido se pronuncia CHIECO, P., «Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo», UTET, Torino, 1996, pág. 233.

tas laborales ⁴⁰. En todo caso, la agilidad o flexibilidad del poder disciplinario queda suficientemente garantizada a través de la posibilidad de que la tipificación no se lleve a cabo por ley, sino por la normativa sectorial que tome en consideración la rama o sector de actividad a la hora de determinar las conductas a las que puede venir asignada su correspondiente sanción ⁴¹. Como ya se ha visto anteriormente, el artículo 58 ET no se ocupa de tipificar todas aquellas faltas y sus correspondientes sanciones, atribuyendo dicho precepto la competencia para determinar las infracciones y las sanciones a la negociación colectiva y a las disposiciones legales vigentes, llevando a cabo una atribución de la titularidad para determinar las conductas sancionables y sus correlativas sanciones, excluyendo al empresario de una posible determinación unilateral de las mismas.

De ahí que el principio de legalidad, garantizado suficientemente en el ámbito del poder disciplinario empresarial en base a la existencia del artículo 58 ET, abre paso a la existencia de un principio de tipicidad de las faltas y sanciones, permitiendo que la determinación de las mismas se lleve a cabo por la normativa legal de aplicación y por normas de rango inferior a la ley. Así pues, la determinación de la conducta a la que se vincula la aplicación de una sanción no puede ser discrecional, sino reglada. Por ello, las conductas que pueden dar lugar a incumplimientos contractuales han de encontrarse recogidas en los instrumentos previstos por el artículo 58 ET, y no pueden dar lugar a otras consecuencias que las establecidas en las disposiciones legales o en los convenios colectivos de aplicación. Así, el principio de tipicidad se encuentra fundamentado en una serie de argumentaciones comunes: la interdicción de la arbitrariedad y de la inseguridad jurídica que se produce por el desconocimiento de las conductas que llevan aparejada una sanción, sin cuyo conocimiento es imposible ordenar la propia conducta.

En la medida en que el Estatuto de los Trabajadores no ofrece una tipificación de faltas y sanciones -exceptuando el supuesto del despido disciplinario-, el principio de legalidad «en su vertiente conformadora de los ilícitos y sanciones» ⁴² da paso al principio de tipicidad de faltas y sanciones, siendo suficiente que la necesaria tipificación se lleve a cabo a través de una norma inferior a la ley, a diferencia de lo que ocurre en el ordenamiento sancionador penal y administrativo. Este reconocimiento en la norma sustantiva se ve reforzado a través de su reiteración en el ámbito procesal, al establecer el artículo 115.2 TRLPL que «será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en los convenios colectivos». La necesidad de que exista una previsión de las conductas objetivamente sancionables, así como una graduación previa a la decisión del empresario a través de las disposiciones legales y los convenios colectivos, se confirma en el párrafo 1.º del artículo 115 TRLPL, al establecerse que, en el proceso de impugnación de sanciones, la sentencia contendrá, como posibles pronunciamien-

⁴⁰ En este sentido, CAMPS RUIZ, L.M., y SALA FRANCO, T., «Legalidad y tipicidad de las infracciones laborales de los empresarios», *Relaciones Laborales*, n.º 10, 1987, pág. 19 y ss., al valorar la anterior redacción del artículo 57 ET -en la versión de 1980-, señalan que «en el eventual supuesto de que una de tales disposiciones dejara insuficientemente delimitadas esas acciones u omisiones se habría producido una vulneración -de alcance limitado a ese caso concreto- del principio de tipicidad».

⁴¹ Vid. CASTRO ARGÜELLES, M.ª A., *El régimen disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 63.

⁴² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., «El poder disciplinario en la empresa», op. cit., pág. 153.

tos, los siguientes: la confirmación de la sanción -cuando se haya acreditado su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones-, revocarla -cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados o no sean constitutivos de falta- y revocarla en parte -cuando la falta no haya sido adecuadamente calificada-. Por consiguiente, el empresario no goza de discrecionalidad a la hora de atribuir a un incumplimiento su correspondiente sanción, sino que debe ajustarse a la previsión de conductas y sanciones graduadas en función de su gravedad.

A pesar de lo anteriormente expuesto, de optarse por la tesis comunitarista de los poderes empresariales, no existiría ningún inconveniente para poder justificar la separación entre el poder de dirección y el poder disciplinario que lleva a cabo el artículo 15 LETT. En esta línea se ha pronunciado un sector de la doctrina francesa⁴³ e italiana, según la cual la regulación del poder disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores Italiano otorga una gran relevancia a la estructura organizativa de la empresa, puesto que las reglas disciplinarias en ésta se elaborarán ateniéndose a cuanto «en la materia esté establecido en los acuerdos y contratos de trabajo, donde existan», con lo cual únicamente se pretende subrayar la obligación del empresario de uniformar, en función de lo dispuesto en las disposiciones contractuales colectivas, la determinación en materia de infracciones y sanciones, determinación que es libre dentro del marco fijado por el ET -cuya regulación es poco rigurosa, abarcando únicamente la regulación de la reincidencia y de la publicidad formal del listado de infracciones- y del artículo 2.106 del Código Civil Italiano⁴⁴. Para estos autores, quedarían salvados así todos aquellos obstáculos que he señalado anteriormente derivados de la separación entre el poder disciplinario y el poder de dirección entre la ETT y la empresa usuaria.

Sin embargo, bajo la concepción contractualista de los poderes empresariales por la que he optado, el esquema diseñado en la LETT podría constituir, también en el ámbito disciplinario una limitación de los derechos del trabajador, ante lo cual el ordenamiento constitucional no puede permanecer al margen⁴⁵. No hay que olvidar que los poderes públicos se encuentran implicados en el sistema sancionador laboral a través de una posible revisión -por parte de los diversos órganos jurisdiccionales- de las sanciones impuestas por el empresario. En consecuencia, aunque el poder disciplinario es una facultad a imponer por un sujeto de derecho privado, los tribunales pueden entrar a valorar posteriormente la procedencia de la misma. Tal como ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC 125/1995, de 24 de julio⁴⁶, el carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre deter-

⁴³ ORTSCHIEDT, «Droit disciplinaire et Droit du licenciement», *Droit Social*, n.º 1, 1978, pág. 11. SINAY, H., «Le statu juridique des cadres dirigeants», *Droit Social*, n.º 1, 1982, pág. 74, señala que en el Derecho Francés resulta posible investir a otro sujeto -que no sea el empresario- tanto del poder de dirección como del disciplinario. Es el caso de los «cadres dirigeants».

⁴⁴ SPAGNUOLO VIGORITA, L., «Il potere disciplinare dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo statuto dei lavoratori», *op. cit.* pág. 51.

⁴⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F., «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», en AA.VV. (coord. BAYLOS, A. y APARICIO, J.), «Autoridad y democracia en la empresa», Trotta, Madrid, 1992, pág. 32, señala que «el régimen de libertades, derechos y principios constitucionales lleva ineluctablemente asociado un sistema de límites a los poderes empresariales».

⁴⁶ (BOE 22-8-1995).

minación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario. Asimismo, hay que tener en cuenta que la eficacia entre privados de los derechos fundamentales resulta conveniente en un sistema de garantías contra las posibles vulneraciones de los derechos fundamentales por parte de los sujetos de derecho privado, a pesar que el origen histórico del principio de legalidad previsto en el artículo 25 CE sea la protección de la esfera de libertad de los ciudadanos frente posibles agresiones que provengan del poder sancionatorio del que están dotados los poderes públicos.

Por otra parte, es importante resaltar que la garantía del principio de legalidad proclamada en el artículo 9.3 CE y la proclamación de la interdicción de la arbitrariedad y de la seguridad jurídica constituyen valores que informan nuestro ordenamiento jurídico en su conjunto, principios que se manifiestan a lo largo de todas las relaciones jurídicas que se desarrollan en el complejo marco de las relaciones entre privados, y que adquieren relevancia en el desenvolvimiento de las potestades privadas, como es el poder disciplinario empresarial. En este sentido, el fundamento de la necesidad de interpretar el ordenamiento jurídico desde la Constitución no sólo es consecuencia del principio de jerarquía normativa, sino que también guarda estrecha relación con el principio de seguridad jurídica en su conexión con los principios básicos de unidad y coherencia, que exigen una interpretación coordinada de todo el sistema normativo y la necesidad de reducir las antinomias que puedan producirse en los preceptos que lo integran⁴⁷. La Constitución ostenta, una supremacía hermenéutica en relación al resto del ordenamiento jurídico, tal como señala el Tribunal Constitucional alemán al acuñar el principio de interpretación de las leyes conforme a la Constitución (*die verfassungskonforme Gesetzesauslegung*)⁴⁸. De ahí que el reconocimiento del principio de legalidad en el ámbito privado haya sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 69/1983, de 26 de julio, el cual, a pesar de rechazar su aplicación a través del artículo 25 CE, sostiene su aplicabilidad en base de su reconocimiento como principio general del derecho en el artículo 9.3 CE.

1.4. La ruptura con los principios básicos del derecho sancionador.

Del análisis del poder disciplinario en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, no sólo se plantean problemas en orden a la adecuación entre la posible conducta infractora y las faltas y sanciones tipificadas como tales en el convenio colectivo de la ETT. Esta distribución de poderes

⁴⁷ GARCÍA DE ENTERRÍA, E., «La Constitución como norma jurídica y el Tribunal Constitucional», Civitas, Madrid, 1991, pág. 95; PÉREZ LUÑO, A., «Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución», Tecnos, Madrid, 1991, pág. 282 señala que la interpretación conforme a la Constitución «es un criterio material que enjuicia el contenido de las normas y su conformidad con el contenido de la Constitución en su conjunto, o sea, con el sistema de valores, principios y normas que deben informar todo el ordenamiento jurídico». El Tribunal Constitucional también se ha pronunciado a favor de la interpretación de las normas «desde la Constitución», adquiriendo ésta el papel de criterio hermenéutico -STC 9/1981, de 31 de marzo, (BOE 14-4-1981)-.

⁴⁸ En palabras de ROMAGNOLI, U., «Weimar, ¿y después?», en AA.VV. (coord. BAYLOS, A. y APARICIO, J.), «Autoridad y democracia en la empresa», Trotta, Madrid, 1992, pág.21, «con Weimar, la constitución deja de ser únicamente la ley suprema del Derecho público, reguladora de las relaciones entre Estado y ciudadanos; se convierte también en la ley fundamental del Derecho privado, reguladora de las relaciones entre ciudadanos privados».

-resultado del peculiar esquema triangular predicable entre el trabajador, la ETT y la empresa usuaria-, pone de relieve la dificultad de dar cumplimiento a principios esenciales del ordenamiento sancionador, como sería el caso del principio de inmediatez y el principio de proporcionalidad, tal como se analizará a continuación.

1.4.1. El principio de inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario y la prescripción de las faltas laborales.

El principio de inmediatez implica que el ejercicio del poder disciplinario ha de realizarse de manera inmediata, una vez conocido el incumplimiento que lo justifica. Este principio se fundamenta en el principio general de la buena fe, el cual obligado respeto al principio de buena fe no sólo se deriva del hecho de que éste constituye un principio general del derecho, sino también por el carácter normativo de los artículos 7.1 y 1.258 Código Civil, el primero de ellos relativo a la necesidad de ejercitar los derechos en base a las exigencias de la buena fe y el segundo como principio básico informador de la teoría general de los contratos. Asimismo, no hay que olvidar que el sometimiento de las prestaciones recíprocas del trabajador y empresario han de someterse a este principio, tal como dispone el artículo 20.2 ET. Así pues, el principio de buena fe, materializado en la inmediatez del ejercicio del poder disciplinario debe utilizarse como criterio de control de la discrecionalidad empresarial ⁴⁹.

Por su parte, la prescripción de las faltas se configura como el instrumento jurídico al servicio del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria, de forma que una situación consentida por la empresa durante largo tiempo no puede ser considerada repentinamente de suficiente gravedad como para provocar la sanción que el empresario pretende aplicar al trabajador. Este principio ha sido reconocido en el ámbito de la normativa internacional, concretamente en el artículo 10 de la Recomendación 166 de la OIT y en los artículos 7 y 11 del Convenio 158 de la OIT. Según el primero de los preceptos citados, «se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período de tiempo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta». El instituto de la prescripción cumple así la función de garantizar la seguridad jurídica del trabajador, en aras a que no tenga que someterse indefinidamente a la posibilidad de ser sancionado por el empresario, penalizando la pasividad del sujeto que se encuentra legitimado para sancionar ⁵⁰. El artículo 60 ET regula, en su párrafo segundo, los plazos de prescripción de las faltas laborales. Su duración se hace depender de la gravedad de la falta, de tal forma que, cuanto más grave es ésta, mayor es el plazo de prescripción de la misma, prescribiendo las faltas leves a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión -plazos ordinarios de prescripción-, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido -plazo extraordinario-.

⁴⁹ RABANAL CARBAJO, P., «El principio de inmediatez y la progresividad en la aplicación de las sanciones disciplinarias», *Actualidad Laboral*, n.º 20, 1996, pág. 1.567 señala que «ninguna expectativa jurídica puede tenerse en situación de eterna pendencia, y en el caso del poder disciplinario empresarial, es especialmente necesaria la certeza jurídica sobre las consecuencias de la comisión de un hecho sancionable».

⁵⁰ STS 27-3-1986 (Ar. 1616).

El primero de los interrogantes que surgen como consecuencia de la peculiar relación trilateral se plantea en relación a quién de los dos empresarios debe entenderse que ha de ser el que debe tener conocimiento de la falta al objeto de poder proceder al cómputo del plazo de prescripción, si la ETT o bien la empresa usuaria. Un problema parecido -pero con algunas matizaciones importantes- se ha planteado la doctrina en relación a los supuestos en los que el empresario ha delegado las facultades sancionadoras en otra persona, señalándose que la negociación colectiva ha optado por el criterio de asignar dicho conocimiento a quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar o despedir, es decir, la dirección de la empresa. En esta misma línea, el Tribunal Supremo ha manifestado que «el día inicial para el cómputo de la prescripción es el del conocimiento pleno y cabal de los hechos *por quien tiene la facultad de sancionar*»⁵¹. Este criterio de atribución del conocimiento de la infracción a la persona que ha de imponer la sanción ha sido criticado por la razón de que, si se ha llegado a admitir la posibilidad de delegar la facultad disciplinaria, lo lógico sería que se aceptase que el conocimiento lo alcanzase aquel sujeto que deba ejercer dicha facultad, ya sea originaria o delegada⁵².

El problema adicional que se plantea en las ETT es que no es la empresa usuaria la que tiene una facultad sancionadora delegada, sino que la ETT ostenta tanto la titularidad como el ejercicio del poder disciplinario, por lo que no puede hablarse aquí de una delegación de facultades. Lo que ocurre es que la empresa usuaria es la que debe poner en conocimiento la comisión de la infracción, para que sea la de trabajo temporal la que adopte las medidas sancionatorias correspondientes, como consecuencia de que el trabajador desempeña su prestación laboral en la primera de ellas. Así pues, nos encontramos con un problema ante el cual se plantean dos tipos de interpretaciones posibles. Por una parte, si se atiende únicamente al sujeto que ostenta la facultad empresarial -la ETT- sería este sujeto el que debe llegar al conocimiento de la infracción llevada a cabo por el trabajador. La otra interpretación posible consistiría en entender que el plazo de prescripción empieza a contar a partir del momento en que la empresa usuaria es consciente del incumplimiento del trabajador. Esta segunda opción posee el inconveniente de que la empresa usuaria no detenta poder disciplinario alguno, por lo que estaríamos ante la paradoja de que la institución de la prescripción inseparablemente unida al poder disciplinario empresarial, se aplicaría en referencia a un sujeto -la empresa usuaria- que no ostenta la cualidad de empresario formal del trabajador.

A mi juicio, existen fundadas razones que aconsejan que los plazos de prescripción se empiecen a computar a partir del momento en que la empresa usuaria ha tenido conocimiento de la infracción. En primer lugar, hay que tener en cuenta que el principio de inmediatez fundamenta su razón de ser en el principio de buena fe y de seguridad jurídica⁵³, implicando éste que el transcurso del tiempo debe condicionar y determinar el ejercicio del poder disciplinario empresarial, puesto que

⁵¹ Vid. las STS 29-9-1986 (Ar. 5194) y la STS 22-5-1996 (Ar. 4607).

⁵² CASTRO ARGÜELLES, M.ª A., «El régimen disciplinario en la empresa», *op. cit.*, pág. 251.

⁵³ GIL y GIL, J.L., *La prescripción de las faltas laborales*, MTSS, Madrid, 1993, pág. 68.

el trabajador no puede quedar indefinidamente expuesto a la posibilidad de ser sancionado. No estamos ante un conflicto entre el interés del trabajador, por un lado, y la dinámica empresarial, por otro, que pudiera llegar a aconsejar la opción más adecuada a los criterios organizativos empresariales, sino que estamos en presencia de un principio -el de seguridad jurídica- que posee la calidad de informar el conjunto del ordenamiento jurídico laboral y que viene impuesto en base al artículo 9.3 CE, cuestión que debe prevalecer sobre cualquier otro tipo de consideraciones adicionales. En segundo lugar, ello puede llevar a la empresa usuaria a llevar a la práctica determinados comportamientos irregulares. Y así, podría darse el caso de que dicha empresa, aun teniendo conocimiento del hipotético incumplimiento del trabajador, no lo pusiese en conocimiento de la ETT con la finalidad de someter al trabajador a una subordinación absoluta ante cualquier tipo de orden empresarial.

En mi opinión, este tipo de conductas que pueden producirse en el ámbito de las ETT no resultan coherentes con la fundamentación del principio de inmediatez, puesto que resulta contrario al mismo que sobre el trabajador recaiga la amenaza de una sanción durante largo tiempo, sin hacerla efectiva pero sin renunciar a su ejercicio, todo ello con una finalidad eminentemente coactiva -lograr la sumisión de aquél a las órdenes e instrucciones empresariales-. Ello constituye una conducta claramente abusiva cuya consecuencia es la indefensión del trabajador, resultado completamente opuesto a la razón jurídica del principio de inmediatez. También podría suceder que la empresa usuaria se retrasara a la hora de poner en conocimiento de la ETT la infracción cometida por el trabajador, por lo que, al empezarse a contar el plazo desde el momento en que la empresa usuaria conoció el incumplimiento, dicha tardanza puede llegar a hacer surgir problemas en la relación entre ésta y la ETT, ya que pueda haber transcurrido ya el plazo de prescripción de la falta. Asimismo, podría darse el supuesto de que la empresa usuaria comunicase sin dilación el posible incumplimiento laboral del trabajador, pero que la ETT dejase transcurrir el período de tiempo que se necesita para que el trabajador pueda hacer valer los plazos de prescripción.

Ahora bien, en casos como los expuestos -en los que tiene lugar una actitud dilatoria de cualquiera de las dos empresas con respecto a la otra- la solución no puede consistir en empezar a contar el plazo de prescripción desde el momento en que la ETT tuvo conocimiento, ya que esto supondría que recaerían en el trabajador las consecuencias derivadas de actuaciones irregulares de las dos empresas, con la consiguiente vulneración al principio de inmediatez, lo cual debe rechazarse por los argumentos expuestos con anterioridad. Sin embargo, es cierto que pueden llegar a plantearse para las empresas problemas añadidos como consecuencia de la relación trilateral, puesto que, como se ha visto, entra en juego un tercer sujeto que todavía introduce más confusión al régimen disciplinario general. Ahora bien, a mi juicio, lo lógico es que la solución provenga del sistema común de responsabilidades entre las dos empresas, en base al vínculo contractual que une a ambas, esto es, el contrato de puesta a disposición, recurriendo a la responsabilidad contractual por daños y perjuicios del artículo 1.124 Código Civil.

Por otra parte, la necesidad de que el cómputo del plazo de prescripción tenga lugar desde que la empresa usuaria tenga conocimiento de los mismos se pone de manifiesto si se analizan las pautas seguidas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación a los plazos ordinarios de pres-

cripción⁵⁴. Dicho Tribunal ha sentado el criterio de que la fecha en que se inicia el plazo no es aquella en la que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de la falta cometida, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, el momento del cómputo se fijará en el día en que la empresa tenga un conocimiento cabal, pleno y exacto de los mismos⁵⁵. Así pues, es necesario un conocimiento indubitado en relación a la responsabilidad y la culpa, para lo cual se permite que el empresario se sirva de todos aquellos instrumentos que sean de utilidad para la comprobación de la irregularidad. A partir del momento en el que las investigaciones hayan concluido, es cuando el empresario -según la jurisprudencia citada- puede proceder al ejercicio de su facultad disciplinaria⁵⁶. No se considera que se ha llegado al conocimiento pleno y exacto ni en la fecha en que se iniciaron las indagaciones ni en la que se advirtieron las anomalías, aun en los casos en los que el empresario haya adoptado una medida precautoria -como la suspensión preventiva-, puesto que no se considera que este hecho suponga un conocimiento indubitado de todos los hechos que constituyen la falta.

Partiendo de estos criterios sentados por la jurisprudencia, resulta difícil que la ETT posea un conocimiento cabal, pleno y exacto de la conducta infractora cometida por el trabajador en la empresa usuaria si se piensa que el trabajador desempeña la prestación de servicios en esta última. El principio de inmediatez predicable del ordenamiento sancionador no queda garantizado si se tiene en cuenta que, además de los inconvenientes habituales que pueden surgir de la interpretación por la que ha optado el Tribunal Supremo, el lapso de tiempo que necesita la ETT para la comprobación de la infracción cometida en la empresa usuaria se amplía necesariamente como consecuencia de que se multiplican los estadios cronológicos que necesita la primera de ellas para llegar al conocimiento indubitado de la conducta infractora. Así, en el supuesto normal de una relación bilateral típica se pueden diferenciar tres momentos previos al cómputo del plazo de prescripción: en primer lugar, aquel en el que se produce la comisión de la falta, un segundo momento en el que la empresa posee un conocimiento de la misma y un tercero en el que la empresa realiza las averiguaciones necesarias con la finalidad de conocer exactamente el alcance de la infracción. Sin embargo, en los casos en que el trabajador ha sido contratado por una ETT pueden distinguirse cinco fases: la primera de ellas vendría dada por el momento en el que se comete la supuesta infracción; una segunda fase en la que la empresa usuaria tiene conocimiento de la misma; una tercera en el que la empresa usuaria tiene un conocimiento exacto y cabal de la conducta infractora a los efectos de ponerlo correctamente en conocimiento de la ETT; la cuarta fase se consumaría en el momento en que la empresa usuaria comunicara a la de trabajo temporal la actuación irregular del trabajador y, por último, un quinto momento en el que esta última realiza las oportunas indagaciones en aras a comprobar la veracidad de la conducta infractora.

⁵⁴ La dificultad a la hora de establecer el momento del cómputo del plazo de prescripción ya se puso de manifiesto por DURÁN LÓPEZ, «La prescripción de las faltas de asistencia o puntualidad del trabajador tras la ley de Relaciones Laborales», *Revista de Política Social*, n.º 119, 1978, pág. 252.

⁵⁵ Entre otras, *vid.* las STS de 29-9-1986 (Ar. 5194), STS de 24-11-1989 (Ar. 8506), STS 15-4-1994 (Ar. 3243), STS 26-12-1995 (Ar. 9845), STS 22-5-1996 (Ar. 4607), STS 12-6-1996 (Ar. 5063).

⁵⁶ ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990, pág. 33.

En mi opinión, la única forma en la que puede salvaguardarse el principio de seguridad jurídica que se trata de tutelar con el instituto de la prescripción⁵⁷ sería empezar el cómputo del plazo a partir del momento en que la infracción del trabajador haya llegado al conocimiento de la empresa usuaria. Lo contrario podría llevar a la consecuencia de que la ETT siempre podría alegar no poseer un conocimiento exacto y pleno de la infracción cometida por el trabajador, ya que éste desempeña la prestación de servicios en otra empresa, lo que dificulta notablemente la investigación del alcance de la conducta infractora. Por ello, se hace aconsejable que el sujeto que debe alcanzar el conocimiento de la falta ha de ser la empresa usuaria. Partiendo de esta premisa, pueden plantearse nuevamente dos posibles interpretaciones en relación al momento del cómputo concreto de dicho plazo: bien entender que basta con que ese conocimiento sea genérico, o bien optar porque el mismo sea cabal, exacto y preciso. A la vista de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, como ya se ha visto anteriormente, es bastante difícil que se admitiese el cómputo a partir de un conocimiento genérico o superficial de la infracción, ya que la jurisprudencia mayoritaria se ha decantado por la segunda de las interpretaciones, a pesar de que, a mi juicio, la primera de ellas es más respetuosa con el principio de inmediatez.

En los supuestos en los que el trabajador es contratado por una ETT, la jurisprudencia todavía no se ha pronunciado en relación al sujeto del cual debe predicarse el conocimiento de la infracción. Anteriormente se han expuesto las razones en virtud de las que la interpretación menos respetuosa con el principio de inmediatez sería aquella según la cual el cómputo de los plazos empezaría a partir del momento en que la ETT tuviese constancia de la infracción del trabajador. Esta interpretación no sólo menoscaba los fundamentos sobre los que se sustenta el principio de inmediatez, al prolongar excesivamente el período temporal desde que el trabajador cometiese el supuesto incumplimiento. Ahora bien, lo más probable es que la jurisprudencia se pronunciase en favor de que sea la ETT, puesto que, como ya he manifestado con anterioridad, el Tribunal Supremo se ha decantado a favor del conocimiento pleno de los hechos por quien tiene facultad de sancionar. Además, la asunción de la teoría del cómputo del plazo desde que la ETT tuviese conocimiento de la infracción, podría llevar a situaciones no deseables en las que la interposición que lleva a cabo la ETT podría hacerse servir en interés de la misma con la finalidad de dilatar en el tiempo los plazos prescriptivos. Es decir, podría alegarse por la ETT la necesidad de profundizar más en las indagaciones sobre la infracción cometida por el trabajador únicamente con la finalidad de intentar retrasar la operatividad de los plazos de prescripción. En mi opinión, este tipo de situaciones fraudulentas podrían, en gran manera, evitarse si el cómputo se iniciase a partir del momento en que la empresa usuaria se percatase del incumplimiento del trabajador, si bien ello es difícil considerando que la ETT es el empresario formal del trabajador puesto a disposición y que, además, ostenta tanto la titularidad como el ejercicio del poder disciplinario.

⁵⁷ Tal como apunta GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo: su prescripción; la repetición de las faltas y la aplicación del principio *non bis in ídem*», *Revista de Política Social*, n.º 139, 1983, pág. 253, «razones de seguridad jurídica obligan a que ni quede al arbitrio del empresario ni, aun dejándolo a la obra de las normas sectoriales, éstas fijen períodos tan amplios de tiempo que quede el trabajador sometido a la posibilidad de ser sancionado por faltas cometidas con mucha antelación».

Ahora bien, aun acogiéndose la opción de que sea la ETT la que deba tener la constancia de la falta cometida, este tipo de conductas -en las que la demora en la aplicación de la sanción es intencionada- implican una evidente contravención del deber de buena fe al que ha de someterse el empresario en virtud del artículo 20.2 ET, por lo que, a mi juicio, no habría ninguna dificultad para aplicar a este tipo de actos la construcción jurídica del retraso desleal. El retraso desleal es una institución que surge en el ámbito del Derecho Civil, y que requiere, junto a la omisión del ejercicio de derecho, que la conducta omisiva haga inadmisibles y abusivos el ejercicio posterior del mismo. Se concibe el retraso desleal como un supuesto de aplicación del principio que prohíbe la actuación contra los actos propios (*venir contra factum proprium*)⁵⁸, puesto que una de las consecuencias del deber de obrar de buena fe y de la necesidad de ejercitar los derechos de esta forma, es la exigencia de un comportamiento coherente⁵⁹, lo que significa que, cuando una persona ha suscitado con su conducta una confianza fundada conforme a la buena fe, no debe defraudar la conducta suscitada y es inadmisibles toda actuación incompatible con ella⁶⁰.

En el Derecho Alemán, esta figura (*Verwirkung*) se ha aplicado en el Derecho del Trabajo por la doctrina y la jurisprudencia, que sostienen que la buena fe impone al empresario que haga uso de su poder disciplinario tan pronto como haya conocido la causa justificativa del mismo, por lo que un retraso intencionado en la decisión de sancionar puede crear la confianza de que no se haya tenido en cuenta la falta, lo cual es contrario al principio general de la buena fe⁶¹. Concebido en estos términos, resulta, a mi juicio, aplicable el retraso desleal a los supuestos en los que la ETT, aun conociendo que el trabajador ha cometido la infracción, se aprovecha de su condición de sujeto interpuesto para poder alegar la ausencia de un conocimiento pleno y exacto de la conducta de aquél, al objeto de retrasar al máximo la aplicación del instituto de la prescripción. Puede apreciarse, por consiguiente, una conducta de la ETT que podría despertar la confianza en el trabajador puesto a disposición en el hecho de que el poder disciplinario no se iba a ejercitar, lo cual constituye un abuso de derecho manifiesto ante el cual el ordenamiento jurídico laboral no puede quedar impasible. En conclusión, si el poder disciplinario no se ejercitase por la ETT de forma razonablemente inmediata, el ejercicio ulterior supondrá un retraso desleal, es decir, una vulneración de la regla que veda toda actuación contraria a los propios actos⁶².

⁵⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «Prólogo a la sanción disciplinaria en la empresa», de CREMADES, B., Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, pág. 28, ya sostuvo que «el comportamiento concluyente del empleador que, sabida una falta, no la sanciona de inmediato, debería dar lugar en principio mediante la aplicación de la doctrina de los actos propios a una liberación del trabajador de toda responsabilidad disciplinaria por dicha conducta conocida y consentida».

⁵⁹ Según MAIRAL, H.A., *La doctrina de los propios actos y la Administración Pública*, Depalma, Buenos Aires, 1988, pág. 4, «la buena fe implica un deber de coherencia en el comportamiento, que consiste en la necesidad de observar en el futuro, la conducta que los actos anteriores hacían prever».

⁶⁰ Díez-PICAZO, L., *La doctrina de los propios actos. Un estudio crítico sobre la Jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Bosch, Barcelona, 1963, pág. 142, sostiene la exigencia de tres requisitos para poder aplicar la figura del retraso desleal: la omisión del ejercicio del derecho, el transcurso de un cierto período de tiempo y que el ejercicio posterior aparezca como desleal e intolerable.

⁶¹ BOEHMER, G., *El derecho a través de la jurisprudencia*, traducción al castellano de PUIG BRUTAU, J., Bosch, Barcelona, 1959, pág. 261.

⁶² Más cauteloso con la aplicación de la figura del retraso desleal se manifiesta GIL Y GIL, J.L., «La prescripción de la falta laboral continuada: observaciones críticas (I) y (II)», *Actualidad Laboral*, n.º 27, 1993, pág. 502, según el cual «la aplicación del retraso desleal ha de realizarse con las necesarias prevenciones y cautelas, que derivan del carácter extraordinario y subsidiario que, generalmente, se le atribuye».

En cuanto al plazo de prescripción amplio, señala el artículo 60.2 ET que las faltas prescribirán en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Por consiguiente, en el supuesto que nos ocupa, la prescripción surtirá efectos a los seis meses de haberse cometido la infracción en la empresa usuaria. Ahora bien, la jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que el cómputo de la prescripción de las faltas laborales que se cometan fraudulentamente, con ocultación y eludiendo los controles del empresario, no se inicia hasta que éste tenga conocimiento de los hechos y, por tanto, pueda ejercer las facultades disciplinarias⁶³. En este sentido, entiendo que hay que ser especialmente cauto en lo que haya de entenderse por ocultación, ya que en la relación triangular en la que interviene la ETT resulta difícil que ésta pueda llevar a cabo un seguimiento adecuado de la conducta del trabajador puesto a disposición. En consecuencia hay que tener especial precaución en no confundir la dificultad que supone para la ETT conocer con exactitud la conducta infractora del trabajador y aquellos casos que, en base a una encubrimiento intencionado de la falta y con la finalidad de eludir los controles del empresario, constituyan verdaderamente supuestos de ocultación.

1.4.2. El principio de proporcionalidad entre las faltas y sanciones.

El principio de proporcionalidad posee una notable incidencia a la hora de proceder a la caracterización de los incumplimientos laborales que preceden al ejercicio del poder disciplinario por parte del empresario. Dicho principio queda plasmado en la mayoría de sentencias que resuelven las reclamaciones por despido. Tal como señala el Tribunal Supremo, «los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano»⁶⁴. El principio de proporcionalidad nace y se desarrolla en el ámbito del Derecho Penal como límite al *ius puniendi* del Estado y supone la garantía de la adecuación entre las penas y los hechos antijurídicos, pasando posteriormente al Derecho Administrativo en donde también se impone como requisito de legitimidad de la intervención administrativa sancionadora una estricta correspondencia entre el supuesto de hecho generador de la intervención, los medios a emplear y los fines a alcanzar⁶⁵.

La doctrina penalista ha señalado que el principio de proporcionalidad indica que la gravedad de la pena debe ser proporcional a la gravedad del hecho antijurídico, para lo cual influye fundamentalmente la gravedad intrínseca del hecho -por el grado de desvalor del resultado y de la acción- así como la gravedad extrínseca -el peligro de frecuencia de su comisión y consiguiente alarma social

⁶³ Esta doctrina se contiene en las STS 26-5-1992 (Ar. 3608), STS 24-9-1992 (Ar. 6809), STS 3-11-1993 (Ar. 8536), STS 25-6-1990 (Ar. 5513), STS 27-1-1990 (Ar. 224), STS 20-9-1988 (Ar. 6928), y Auto del TS de 20-3-1996 (Ar. 2304).

⁶⁴ Vid. la STS de 20-2-1991 (Ar. 854).

⁶⁵ Tal como matiza FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., «Principio de proporcionalidad», en *Enciclopedia jurídica básica*, Volumen III, Civitas, Madrid, 1995, pág. 3781, estos tres elementos deben situarse en un mismo nivel de intensidad, lo que obliga a ponderar las circunstancias en presencia y a moderar en todo caso la respuesta en razón de la exacta dimensión del problema que con ella pretende resolverse».

que también cabe incluir en el desvalor objetivo de la acción-⁶⁶. En Derecho del Trabajo posee más trascendencia el primer aspecto que el segundo, es decir, la gravedad intrínseca del hecho susceptible de sanción, lo que viene dado por la entidad del perjuicio causado y la intencionalidad presente en el hecho, pasando la gravedad extrínseca a un segundo plano. De ahí que este principio pueda ser matizado en función de las características de nuestra disciplina, lo que no significa que haya de ser eliminado del derecho laboral sancionador, puesto que, tal como señala la STC 50/1995, de 23 de febrero⁶⁷, constituye «un principio inherente al valor justicia y muy cercano al de igualdad (que) se opone frontalmente a la arbitrariedad». La incidencia de este principio cobra una especial relevancia en relación con el despido, en cuanto que éste supone una ruptura definitiva del contrato de trabajo y constituye la más grave sanción que el empresario puede imponer a los trabajadores, lo que implica que su utilización se reserve para la sanción de incumplimientos contractuales que por su intensidad e intencionalidad resulten menos tolerables o compatibles con la existencia del vínculo laboral⁶⁸.

Tal como ha sido señalado con anterioridad, el empresario es el titular de la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. El principio de proporcionalidad, a la hora de ejercer el poder disciplinario del empresario, exige a éste una correlación entre los hechos que imputa al trabajador y la sanción a imponer. En el momento de proceder a la tipificación de las faltas, es necesaria una graduación de las mismas en leves, graves y muy graves en función de una serie de criterios cuales son la intención, la importancia del incumplimiento, la trascendencia del mismo y la reincidencia⁶⁹. De ahí que antes de ejercer el poder disciplinario, el empresario deberá proceder al análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción⁷⁰. Así, el poder disciplinario del empresario no constituye una facultad ilimitada.

⁶⁶ Así lo pone de manifiesto LUZÓN PEÑA, D.M., «*Ius puniendi*: límites», en *Enciclopedia jurídica básica*, Volumen III, Civitas, Madrid, 1995, pág. 3.781.

⁶⁷ (BOE 31-3-1995). *Vid.*, asimismo, la STC 125/1995, de 24 de julio (BOE 22-8-1995), en la que se afirma que «el correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la CE de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal: así como *v.gr.*, los representados por la tipicidad y proporcionalidad».

⁶⁸ En este sentido, LUJÁN ALCARAZ, J., «Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido», en AA.VV. (dir: GÁRATE CASTRO, J.), «Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al prof. Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor *honoris causa* por la Universidad de Santiago de Compostela», Dpto. de Derecho Mercantil y del Trabajo de la Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pág. 23.

⁶⁹ CASTRO ARGÜELLES, M.^a A., «El régimen disciplinario en la empresa», *op. cit.*, pág. 180 y ss.

⁷⁰ Tal como señala la STS de 2-4-1992 (Ar. 2590), para que las infracciones tipificadas en el artículo 54.2 ET lleguen a erigirse en causa de gravedad suficiente que justifique la sanción de despido, «han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos (...), ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado artículo 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente». En este mismo sentido, *vid.* las STS 14-10-1987 (Ar. 6999); STS 8-10-1988 (Ar. 8107); STS 11-5-1988 (Ar. 5732); STS 18-7-1988 (Ar. 6171); STS 23-5-1996 (Ar. 4611); STS 22-11-1996 (Ar. 8989); STS 15-1-1997 (Ar. 33); STS 16-1-1997 (Ar. 499); STS 29-1-1997 (Ar. 641); STS 28-4-1997 (Ar. 4223); STS 29-5-1997 (Ar. 4472); STS 14-7-1997 (Ar. 5572).

da, sino que debe obedecer a las exigencias impuestas por los principios generales aplicables al contrato de trabajo ⁷¹. Por una parte, la aplicación del principio de proporcionalidad vendrá justificada por las exigencias de la buena fe (art. 7.1 y 1.258 CC), lo cual obliga a que el empresario haya de supeditar la decisión sancionadora a la individualización en el caso concreto de los hechos susceptibles de incumplimiento, lo que «impide una aplicación meramente mecanicista y rigorista de la correspondiente tabla de faltas y sanciones» ⁷², además de «proporcionar una base teórica sumamente útil para facilitar el ulterior control judicial de lo actuado por el empresario» ⁷³. En segundo lugar, la prohibición del abuso de derecho justifica la aplicación del criterio gradualista y de proporcionalidad de las faltas y sanciones laborales, al proscribir todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho (art. 7.2 CC).

Si se trasladan las consideraciones anteriormente expuestas al esquema trilateral de las ETT, podrán apreciarse una vez más los múltiples problemas aplicativos que surgen en este ámbito y que impiden una correcta traslación del principio gradualista y del principio de proporcionalidad de las faltas y sanciones laborales en los supuestos en los que el trabajador es contratado a través de este tipo de empresas. Tal como se ha señalado anteriormente, el principio de proporcionalidad implica la consideración de las circunstancias concretas que concurren en el momento de la comisión del incumplimiento contractual por parte del trabajador. Según dispone el artículo 15 LETT, es la ETT la que ha de ejercer la facultad disciplinaria, tras haber comunicado la empresa usuaria el incumplimiento contractual. Ello dificulta notablemente el adecuado conocimiento de las circunstancias que concurren en el presunto incumplimiento contractual, puesto que, la ETT nunca podrá tener un conocimiento directo de la conducta imputada al trabajador. La ETT únicamente puede llegar al conocimiento de los hechos a través de la información solicitada -bien a la empresa usuaria, bien a ésta y al trabajador-, para intentar realizar una correcta valoración de la conducta infractora.

En cualquier caso, el hecho de que no se produzca una coincidencia en la misma persona entre sujeto legitimado para atribuir la sanción y el que posee el conocimiento de los datos necesarios para la imposición de la misma plantea determinados problemas en relación con el principio de proporcionalidad. La ETT no posee un conocimiento completo de las circunstancias personales del trabajador, así como de los comportamientos precedentes y coetáneos que han sido considerados por la empresa usuaria como merecedor de una concreta sanción, lo cual resulta especialmente grave en los supuestos en los que el incumplimiento haya sido estimado como muy grave y, en consecuencia, sancionado con el despido, que constituye la sanción más grave a imponer por parte del empresario.

⁷¹ La proporcionalidad, tal como se configura por TATARELLI, M., «I poteri del datore di lavoro privato e pubblico», CEDAM, Padova, 1996, págs. 69-70, constituye un requisito de legitimidad sustancial de la sanción, de forma que la valoración de la infracción del trabajador no puede nunca efectuarse en abstracto, sino en función de una serie de circunstancias, entre otras las referentes «alla natura e qualità del rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte, all'incidenza della violazione sull'ambiente di lavoro».

⁷² LUJÁN ALCARAZ, J., «Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido», en AA.VV. (dir: GÁRATE CASTRO, J.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*, op. cit., págs. 26-27.

⁷³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pág. 310.

Cabe destacar, en este punto, que la jurisprudencia ha insistido en la aplicación del principio de proporcionalidad de los supuestos de despido ⁷⁴. En mi opinión, el principio de proporcionalidad exige que la ETT se introduzca en el terreno de la revisión del poder de dirección ejercido por parte de la empresa usuaria durante el tiempo en que el trabajador ha venido prestando sus servicios para ésta, pues ésta es la única forma de valorar si la infracción cometida por el trabajador lleva aparejada una sanción adecuada al incumplimiento cometido por el trabajador puesto a disposición. Para ello, resulta necesario que la ETT se introduzca en un ámbito -el ejercicio del poder de dirección- que el artículo 15.1 LETT atribuye a la empresa usuaria, lo cual vuelve a poner de manifiesto las contradicciones y disfuncionalidades que nuevamente surgen de la separación entre el poder de dirección y el poder disciplinario entre la empresa usuaria y la ETT, respectivamente.

El principio de proporcionalidad no solamente requiere una mera comprobación formal de la adecuación entre la falta y la sanción en función de la norma aplicable en materia de faltas y sanciones, sino que también exige un control de la valoración que de las mismas ha llevado a cabo la empresa usuaria como presupuesto para su decisión sancionadora. De ahí que la ETT deba proceder a un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas que se atribuyen por parte de la empresa usuaria al trabajador, para lo cual ha de examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de las faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso concreto. Esta obligación de la ETT de proceder a un análisis valorativo en relación a la adecuación entre la falta y la sanción puede justificarse en base a una interpretación analógica de la doctrina del Tribunal Supremo, contenida, entre otras, en la STS de 11 de octubre de 1993 (Ar. 9065). El citado Tribunal insiste en el papel de los jueces en una valoración de fondo de dicha adecuación, señalando la necesidad de que los tribunales valoren el correcto ajuste entre el incumplimiento y la sanción correspondiente.

En mi opinión, si el juez está facultado para entrar a valorar las circunstancias que han sido determinantes en la decisión de la imposición de la sanción, con más motivo debe corresponder al titular del poder disciplinario -la ETT- un análisis exhaustivo y valorativo de dichas circunstancias. De esta forma, corresponderá a la ETT, como empresario que es del trabajador y como sujeto al cual corresponde la facultad disciplinaria -según el art. 15.2 LETT-, la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro de la graduación que establezca la correspondiente normativa reguladora del régimen de faltas y sanciones. Así pues, la ETT puede estimar excesiva la sanción propuesta por la empresa usuaria, procediendo a la recalificación de la infracción en función de la gravedad de la misma.

⁷⁴ Vid. STC 114/1989, de 22 de junio (BOE 24-7-1989).

A modo de ejemplo, señala la STS 23-6-1992 (Ar. 4614) que «el criterio gradualista con que es necesario abordar el enjuiciamiento de un despido disciplinario, buscando la adecuada proporción entre la supuesta infracción y la gravedad de la sanción que se impone, en atención a la persona, al momento y circunstancias en que se emplean las expresiones de que se trata, para valorar el alcance de las mismas. Vid., en este sentido, las STS 10-12-1991 (Ar. 9050), STS 20-3-1991 (Ar. 1884), STS 14-7-1992 (Ar. 7363), STS 17-3-1992 (Ar. 1658), STS 11-10-1993 (Ar. 9065), STS 29-1-1997 (Ar. 641).

En definitiva, desde la perspectiva unitaria de los poderes empresariales por la que he optado, no todo incumplimiento laboral cometido por el trabajador cedido ha de ser necesariamente constitutivo de falta, sino que será necesario tener en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso, al objeto de obtener así una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho infractor, la persona y la sanción. Así pues, el principio de proporcionalidad aplicado a las relaciones entre la ETT y el trabajador exigirá que en el momento de la determinación de la sanción aplicable dicha empresa deberá llevar a cabo una ponderación entre la gravedad del hecho constitutivo de infracción en la empresa usuaria y la sanción a aplicar por la ETT. Esta última, en el momento de sancionar, no puede hacerlo por cualquier incumplimiento del trabajador, sino sólo con respecto a aquellos que reúnen las características suficientes para merecer el calificativo de faltas. Por consiguiente, la valoración de las circunstancias concurrentes supone, también en el ámbito de las ETT, un límite necesario tanto a la hora de valorar la concurrencia de la falta como en el momento de determinar el grado de gravedad de la misma, lo que es imprescindible cuando la ETT deba imponer la sanción adecuada. De esta forma, como criterios determinantes a la hora de que la ETT proceda a aplicar la sanción por el incumplimiento del trabajador en la empresa usuaria, deberán tenerse en cuenta los siguientes: la intencionalidad, la importancia y trascendencia del incumplimiento, la reincidencia y las circunstancias modificativas de la responsabilidad. Es más, para la calificación de los actos calificados normativa o convencionalmente como incumplimientos laborales, han de analizarse éstos en su realidad, momento y efectos, con consideración del trabajo a que afectan y de la personalidad del trabajador al que se imputan ⁷⁵.

La valoración de las circunstancias concurrentes no resulta posible, en mi opinión, si no se tienen en cuenta todos y cada uno de los elementos que han rodeado la ejecución de la prestación de servicios del trabajador puesto a disposición en la empresa usuaria, de tal modo que resulta imposible conocer, por ejemplo, la intencionalidad o la trascendencia del incumplimiento si únicamente se valora la conducta del trabajador de forma aislada y sin tener en cuenta los datos que resulten de interés para determinar el alcance de la falta. La consideración del poder disciplinario como poder limitado resulta incompatible, pues, con una concepción autónoma de dicho poder -tal como está configurada en el art. 15 LETT-, pues con ello se corre el peligro de configurar la potestad sancionatoria como mera potestad punitiva que posee el empresario con el fin de lograr el mantenimiento del orden interno de la empresa ⁷⁶, lo cual sería aceptable desde la concepción institucionalista o comunitarista de los poderes empresariales ⁷⁷, pero es contraria a la posición contractualista por la que me he decantado a lo largo de este capítulo. Por consiguiente, en el momento de valorar adecuadamente todos estos datos, resulta necesario apreciar la conducta del trabajador dentro del conjunto de las órdenes e instrucciones empresariales que ha impartido a éste la empresa usuaria en el desarrollo de su prestación laboral.

⁷⁵ BARREIRO GONZÁLEZ, G., *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1981, pág. 388.

⁷⁶ LÓPEZ, J., *La facultad de dirección*, op. cit., págs. 19 y ss.

⁷⁷ CAMERLYNCK, G.H. y LYON-CAEN, G., *Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 271, apuntan, al referirse a la concepción del poder disciplinario por los defensores de la tesis institucional, que éste tendría como finalidad «la represión de la violación, por parte del trabajador, de sus deberes con la comunidad profesional, de la que forma parte y cuyo funcionamiento compromete».

Tal como se ha puesto de manifiesto anteriormente, la cuestión adquiere una especial importancia si se toman en consideración las particularidades del despido en función de las especiales exigencias previstas en el artículo 54.1 ET, especialmente en lo referente al requisito de que el incumplimiento del trabajador haya de ser grave y culpable. Para poder apreciar la *gravedad* de la infracción, resulta determinante el conocimiento de la práctica seguida en la empresa con anterioridad al hipotético incumplimiento del trabajador. Según la doctrina del Tribunal Supremo, si la empresa no concede una especial trascendencia a una determinada conducta del trabajador, la reiteración de esta tolerancia constituirá un uso de empresa que irá más allá de lo puramente interpretativo, insertándose en el sinalagma de la relación laboral, y que no podrá dejar de aplicarse sorpresivamente con la finalidad de sancionar al trabajador por esa conducta que previamente ha sido aceptada por la empresa o sancionada de una forma más leve que el despido ⁷⁸.

Por otra parte, y siendo necesario el requisito de la *culpabilidad*, no constituirán incumplimientos sancionables con el despido aquellos supuestos en los que «falta el conjunto de condiciones psíquicas que constituyen el presupuesto de la imputabilidad, es decir, la capacidad de entendimiento y la libertad de decisión» ⁷⁹. Tomando en consideración esta doctrina del Tribunal Supremo, resulta difícil poder concluir que pueda existir un correcto y adecuado conocimiento por parte de la ETT de lo que viene constituyendo en este punto tanto el uso de empresa como las condiciones personales del trabajador que rodean el supuesto incumplimiento contractual, cuestiones directamente relacionadas con el ejercicio del poder de dirección, correspondiente a la empresa usuaria en virtud de la asignación que lleva a cabo el artículo 15.1 LETT. Se pone así de manifiesto las dificultades que surgen a la hora de aplicar el principio de proporcionalidad cuando no coincide en la misma persona el sujeto que impone la sanción y el que ha valorado previamente la conducta susceptible de ser sancionada.

III. CONCLUSIONES

1. La promulgación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de ETT, reformada por la Ley 29/1999, supuso la legalización de una figura cuya actividad resultaba ilícita por su encuadramiento dentro del ámbito de la cesión ilegal de trabajadores del artículo 43 ET -en su redacción de 1980-. Este cambio legislativo no se ha producido de una forma espontánea, sino que es consecuencia del progresivo afianzamiento de los distintos fenómenos de descentralización productiva y de exteriorización de la plantilla.

⁷⁸ Tal como señala la STS de 20-2-1991 (Ar. 854), «ello equivale a un ejercicio abusivo de sus facultades disciplinarias y un atentado al deber de buena fe que se deben ambas partes», a propósito de la valoración por la empresa como constitutivas de despido las faltas de asistencia y puntualidad de un trabajador, cuando dicho comportamiento no venía siendo sancionado con el despido, sino que originaba el descuento del salario correspondiente al tiempo no trabajado. *Vid.*, en este sentido, la STS 31-5-1984 (Ar. 3102); STS 20-1-1987 (Ar. 82); STS 5-7-1988 (Ar. 5760); STS 28-6-1988 (Ar. 5483); STS 27-6-1988 (Ar. 5472); STS 3-5-1988 (Ar. 3539); STS 2-2-1988 (Ar. 560); STS 20-1-1987 (Ar. 82); STS 20-10-1989 (Ar. 7305); STS 19-10-1989 (Ar. 7300); STS 24-9-1990 (Ar. 7040); STS 16-1-1990 (Ar. 128); STS 14-6-1991 (Ar. 7168); STS 17-3-1995 (Ar. 2385).

⁷⁹ STS de 11-5-1988 (Ar. 3605).

2. En el ordenamiento español, la distribución de poderes empresariales entre la ETT y la empresa usuaria es consecuencia directa de la estructura triangular característica de este tipo de relaciones. La ETT contrata al trabajador y, en consecuencia, ostenta la cualidad de empresario formal de aquél, si bien el artículo 15 LETT atribuye las facultades directivas en favor de la empresa usuaria durante el tiempo que dure la puesta a disposición. No obstante, la ETT seguirá siendo la titular del poder disciplinario durante todo el tiempo en que dura la relación laboral con el trabajador puesto a disposición.

3. Esta distribución de poderes llevada a cabo por la LETT supone la quiebra de la teoría contractualista de los poderes empresariales y, correlativamente, implica una clara asunción de las teorías comunitaristas, puesto que el ejercicio del poder de dirección y control por parte de la empresa usuaria supone la prevalencia de los criterios organizativos y productivos de la empresa usuaria en perjuicio de la doble función del contrato de trabajo como fundamento y límite de los poderes empresariales.

4. La quiebra de la teoría contractualista de los poderes empresariales se pone de manifiesto si se analizan las consecuencias de la trilateralidad de este tipo de relaciones en el ámbito del poder disciplinario empresarial. La división de los poderes empresariales entre las dos empresas impide una correcta valoración, por parte de la ETT, de la adecuación de la conducta infractora del trabajador a la infracción tipificada en el convenio colectivo de la ETT. Asimismo, es dudoso que la ETT pueda llegar a tener un conocimiento necesario de la conducta infractora que le permita llevar a cabo un correcto y razonable juicio de valor entre la falta y la sanción aplicable, por lo que el reparto de poderes entre la ETT y la empresa usuaria puede poner en riesgo el principio de proporcionalidad.

5. Asimismo, el necesario respeto al principio de inmediatez aconseja que los plazos de prescripción se empiecen a computar a partir del momento en que la empresa usuaria ha tenido conocimiento de la infracción, puesto que dicho principio podría quedar desnaturalizado si se mantiene el cómputo desde que la conducta infractora sea conocida plenamente por la ETT, dada la dificultad de que ésta posea un conocimiento cabal, pleno y exacto de la hipotética infracción cometida por el trabajador puesto a disposición.

IV. JURISPRUDENCIA

1. Tribunal Constitucional.

STC 9/1981, de 31 de marzo (BOE 14-4-1981).

STC 11/1981, de 8 de abril (BOE 25-4-1981).

STC 114/1989, de 22 de junio (BOE 24-7-1989).

STC 83/1990, de 4 de mayo (BOE 30-5-1990).

STC 50/1995, de 23 de febrero (BOE 31-3-1995).

STC 125/1995, de 24 de julio (BOE 22-8-1995).

2. Tribunal Supremo.

STS 1-4-1983 (Ar. 3788).

STS 31-5-1984 (Ar. 3102).

STS 26-4-1985 (Ar. 1926).

STS 18-7-1985 (Ar. 3806).

STS 21-9-1985 (Ar. 4339).

STS 27-11-1985 (Ar. 5874).

STS 7-3-1986 (Ar. 1277).

STS 27-3-1986 (Ar. 1616).

STS 29-9-1986 (Ar. 5194).

STS 20-1-1987 (Ar. 82).

STS 29-1-1987 (Ar. 298).

STS 2-2-1987 (Ar. 747).

STS 5-3-1987 (Ar. 1336).

STS 31-3-1987 (Ar. 1764).

STS 26-5-1987 (Ar. 3879).

STS 2-6-1987 (Ar. 4101).

STS 9-6-1987 (Ar. 5125).

STS 14-10-1987 (Ar. 6999).

STS 26-11-1987 (Ar. 8069).

STS 2-2-1988 (Ar. 560).

- STS 4-2-1988 (Ar. 572).
- STS 26-4-1988 (Ar. 3028).
- STS 3-5-1988 (Ar. 3539).
- STS 11-5-1988 (Ar. 5732).
- STS 11-5-1988 (Ar. 3605).
- STS 27-6-1988 (Ar. 5472).
- STS 28-6-1988 (Ar. 5483).
- STS 5-7-1988 (Ar. 5760).
- STS 18-7-1988 (Ar. 6171).
- STS 20-9-1988 (Ar. 6928).
- STS 8-10-1988 (Ar. 8107).
- STS 19-12-1988 (Ar. 9853).
- STS 19-9-1989 (Ar. 6461).
- STS 19-10-1989 (Ar. 7300).
- STS 20-10-1989 (Ar. 7305).
- STS 24-11-1989 (Ar. 8506).
- STS 28-11-1989 (Ar. 8276).
- STS 28-12-1989 (Ar. 9281).
- STS 16-1-1990 (Ar. 128).
- STS 27-1-1990 (Ar. 224).
- STS 19-2-1990 (Ar. 1111).
- STS 24-2-1990 (Ar. 1222).
- STS 29-3-1990 (Ar. 2366).
- STS 25-6-1990 (Ar. 5513).
- STS 29-6-1990 (Ar. 5544).
- STS 29-6-1990 (Ar. 5543).

STS 24-9-1990 (Ar. 7040).
STS 17-12-1990 (Ar. 9799).
STS 23-1-1991 (Ar. 172).
STS 20-2-1991 (Ar. 854).
STS 15-3-1991 (Ar. 1859).
STS 20-3-1991 (Ar. 1884).
STS 14-6-1991 (Ar. 7168).
STS 21-10-1991 (Ar. 7224).
STS 10-12-1991 (Ar. 9050).
STS 23-12-1991 (Ar. 9095).
STS 17-3-1992 (Ar. 1658).
STS 2-4-1992 (Ar. 2590).
STS 18-5-92 (Ar. 3570).
STS 26-5-1992 (Ar. 3608).
STS 23-6-1992 (Ar. 4614).
STS 14-7-1992 (Ar. 7363).
STS 24-9-1992 (Ar. 6809).
STS 11-10-1993 (Ar. 9065).
STS 3-11-1993 (Ar.8536).
STS 15-4-1994 (Ar. 3243).
STS 17-3-1995 (Ar. 2385).
STS 26-12-1995 (Ar. 9845).
STS 25-1-96 (Ar. 199).
Auto del TS 20-3-1996 (Ar.2304).
STS 22-5-1996 (Ar. 4607).
STS 23-5-1996 (Ar. 4611).

STS 12-6-1996 (Ar. 5063).
STS 22-11-1996 (Ar. 8989).
STS 15-1-1997 (Ar. 33).
STS 16-1-1997 (Ar. 499).
STS 29-1-1997 (Ar. 641).
STS 28-4-1997 (Ar. 4223).
STS 29-5-1997 (Ar. 4472).
STS 14-7-1997 (Ar. 5572).
STS 4-2-1999 (Ar. 385).

3. Tribunales Superiores de Justicia.

STSJ de La Rioja 29-9-1992 (Ar. 4273).
STSJ de Asturias 15-10-1992 (Ar. 4971).
STSJ del País Vasco 2-12-1992 (Ar. 6025).
STSJ del País Vasco 15-12-1992 (Ar. 6226).
STSJ de Cataluña de 3-2-1993 (Ar. 786).
STSJ de Andalucía 18-3-1993 (Ar. 1332).
STSJ del País Vasco 1-6-1993 (Ar. 2853).
STSJ del País Vasco 14-6-1993 (Ar. 2859).
STSJ de Castilla y León de 15-6-1993 (Ar. 2801).
STSJ de Aragón (Ar. 2904).
STSJ de Castilla y León 22-6-1993 (Ar. 2811).
STSJ de Extremadura 26-7-1993 (Ar. 3247).
STSJ de Galicia de 1-10-1993 (Ar. 4238).
STSJ de Canarias 30-12-1993 (Ar. 5237).

- STSJ de Cataluña 10-1-1994 (Ar. 140).
- STSJ de Navarra 21-1-1994 (Ar. 20).
- STSJ de Castilla y León 15-2-1994 (Ar. 484).
- STSJ de Castilla y León 12-4-1994 (Ar. 1733).
- STSJ de Canarias 19-4-1994 (Ar. 1627).
- STSJ de Cataluña 14-5-1994 (Ar. 1265).
- STSJ de Galicia 24-5-1994 (Ar.2265).
- STSJ de Cataluña 10-6-1994 (Ar. 2554).
- STSJ de Cataluña 16-6-94 (Ar. 2576).
- STSJ de Andalucía de 27-7-1994 (Ar. 2936).
- STSJ de Cantabria 30-7-1994 (Ar. 2993).
- STSJ de Cantabria 30-7-1994 (Ar. 2991).
- STSJ de Castilla y León de 27-9-1994 (Ar. 3456).
- STSJ de Aragón 26-10-1994 (Ar. 3774).
- STSJ de Navarra 27-10-1994 (Ar. 3771).
- STSJ del País Vasco 1-12-1994 (Ar. 4981).
- STSJ de Madrid 26-1-1995 (Ar. 409).
- STSJ de Castilla y León 17-2-1995 (Ar. 626).
- STSJ de Murcia 24-2-1995 (Ar. 855)
- STSJ de La Rioja de 6-3-1995 (Ar. 871).
- STSJ de Castilla y León/Valladolid 18-3-1995 (Ar. 458).
- STSJ de Andalucía/Málaga 20-3-1995 (Ar. 1026).
- STSJ de Cataluña 29-3-1995 (Ar. 1159).
- STSJ de Asturias 24-4-1995 (Ar. 1450).
- STSJ de Baleares 1-5-1995 (Ar. 1783).
- STSJ de Castilla y León 2-5-1995 (Ar. 2037).

- STSJ de Galicia 9-5-1995 (Ar. 1893).
- STSJ de Cataluña de 12-5-1995 (Ar. 1964).
- STSJ de Madrid 16-5-1995 (Ar. 2210).
- STSJ de Castilla y León de 24-5-1995 (Ar. 2029).
- STSJ de Cataluña 9-6-1995 (Ar. 2382).
- TSJ de Baleares de 29-6-1995 (Ar. 2264).
- STSJ de Extremadura 26-7-1995 (Ar. 2718).
- STSJ de Canarias/Las Palmas 27-7-1995 (Ar. 3010).
- STSJ de Andalucía 25-9-1995 (Ar. 3373).
- STSJ de Baleares de 9-10-1995 (Ar. 3628).
- STSJ de Baleares 26-10-1995 (Ar. 3633).
- STSJ de La Rioja 15-11-1995 (Ar. 4246).
- STSJ de Cataluña 17-11-1995 (Ar. 4469)
- STSJ de Cataluña 3-1-1996 (Ar. 831).
- STSJ de Aragón 14-2-1996 (Ar. 229).
- STSJ de Aragón de 28-2-1996 (Actualidad Laboral, n.º 23, 1996, marginal 933).
- STSJ de Murcia de 15-3-1996 (Ar. 579).
- STSJ de Baleares 23-4-1996 (Ar. 1368).
- STSJ de Cataluña 10-5-1996 (Ar. 1642).
- STSJ de La Rioja de 16-5-1996 (Ar. 1499).
- STSJ de Canarias/Las Palmas 21-5-1996 (Ar. 1627).
- STSJ del País Vasco de 24-5-1996 (Ar. 3128).
- STSJ de Cataluña 9-9-1996 (Ar. 4439).
- STSJ de Cantabria de 11-9-1996 (Ar. 2800).
- STSJ de La Rioja de 15-10-1996 (Ar. 3674).
- STSJ de la Com. Valenciana 18-10-1996 (Ar. 3002).

STSJ de Madrid 24-10-1996 (Ar. 4233).

STSJ de la Comunidad Valenciana de 3-12-1996 (Ar. 4111).

STSJ del País Vasco de 28-1-1997 (Ar. 110).

4. Juzgados de lo Social.

Sentencia de 14-2-1994, del Juzgado de lo Social n.º 2 de Huelva (*Actualidad Laboral* n.º 21, 1994).

Sentencia de 8-9-1994, del Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid (*Actualidad Laboral* n.º 48, 1995).

Sentencia de 12-6-1995, del Juzgado de lo Social n.º 25 de Madrid (*Actualidad Laboral*, n.º 40, 1995).

Sentencia de 9-8-1995, del Juzgado de lo Social n.º 1 de Almería (*Actualidad Laboral* n.º 41, 1995).

Sentencia de 23-1-1997, del Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona, original mecanografiado.

Sentencia de 3-4-1997, del Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona, original mecanografiado.

V. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- Convenio Colectivo de ADIA Intergrup, ETT (BOE 30 de abril de 1994).
- Convenio Colectivo de Manpower Team, ETT (BOE 1 de noviembre de 1994).
- Convenio Colectivo de ECCO, TT, ETT (BOE 4 de noviembre de 1994).
- Convenio Colectivo de Temps, ETT (BOC Madrid de 21 de diciembre de 1994).
- Convenio Colectivo de Trabajo y Empleo de Trabajo Temporal, ETT (BOP Almería de 19 de diciembre de 1994).
- Convenio Colectivo de People Justo a Tiempo, ETT (BOE 5 de enero de 1995).

- Convenio Colectivo de Nueva Cadegesa, ETT (BOC Madrid de 24 de enero de 1995).
- Convenio Colectivo de Grupo Europeo de Recursos Humanos, ETT (BOC Madrid de 24 de enero de 1995).
- Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo de Grupo Europeo de Recursos Humanos, ETT (BOC Madrid de 24 de enero de 1995).
- Convenio Colectivo de Administración, Gestión, Información y Organización, AGIO T.T., ETT (BOE 1 de febrero de 1995)
- Convenio Colectivo de Laborman, ETT (BOE 2 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Administración y Gestión de personal, ETT (BOP Málaga de 6 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Dalgo Grup, ETT (DOG Valenciana 15 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Alta Gestión, ETT (BOE de 10 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Fidelio, ETT (BO Navarra de 13 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Gestión Temporal De Recursos Humanos, ETT (BO Navarra de 15 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de ADIM, ETT (BOC Madrid de 21 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Cemetra, ETT (BOC Madrid de 21 de febrero de 1995).
- Convenio Colectivo de Grupo Europeo de Recursos Humanos (BOC Madrid 7 de marzo de 1995).
- Convenio Colectivo de Faster Ibérica, ETT (10 de marzo de 1995).
- Convenio Colectivo de People Málaga, ETT (BOP Málaga de 16 de marzo de 1995).
- Convenio Colectivo de Grup Quatre Selecció, ETT (DOG Cataluña de 20 de marzo de 1995).
- Acuerdo de adhesión de Progreso de la Gestión Empresarial, ETT al Convenio Colectivo de ADDIA Intergrup, ETT (DO Galicia 20 de marzo de 1995).
- Convenio Colectivo de ELAN Servicios Empresariales, ETT (BOP Guipúzcoa de 28 de marzo de 1995).
- Acuerdo de adhesión de People Extremadura, ETT al Convenio Colectivo de People Justo a Tiempo, ETT (BOP Badajoz de 29 de marzo de 1995).

- Convenio Colectivo de Teamwork, ETT (BOE de 5 de abril de 1995).
- I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 21 de abril de 1995).
- Convenio Colectivo de Tempo Grup, ETT (DOG Cataluña de 28 de abril de 1995).
- Convenio Colectivo de Servicio y Organización del Secretariado, ETT (BOC Madrid de 1 de mayo de 1995), ETT (BOC Madrid de 1 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Ofipema, ETT (BOC Madrid de 1 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Gonzal Gestión, ETT (BOC Madrid de 1 de mayo de 1995).
- Acuerdo de adhesión de People Murcia ETT al Convenio Colectivo de People Justo a Tiempo, ETT (BOE de 9 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Dalgo Grup 2000, ETT (DOG Valenciana 15 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Bicolán, ETT (BOE de 24 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Humangroup Quality, ETT (BOC Madrid de 29 de mayo de 1995).
- Convenio Colectivo de Consultores de Empleo, ETT (BOE 7 de junio de 1995).
- Acuerdo sobre renuncia a la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa ECCO, ETT (BOE de 7 de junio de 1995).
- Acuerdo de adhesión de Consultores de Empleo, ETT, al Convenio Colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 22 de julio de 1995).
- Revisión Salarial del Convenio Colectivo de ADIM, ETT, (BOC Madrid de 26 de julio de 1995).
- Convenio Colectivo de People Justo a Tiempo, ETT, (BOP Sevilla 6 de febrero de 1996).
- Convenio Colectivo de Administración, Gestión, Información, Organización, AGIO, TT, ETT (BOE de 11 de abril de 1996).
- Acuerdo de adhesión de People Zaragoza, ETT al I Convenio Colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 12 de abril de 1996).
- Convenio Colectivo Dalgo Grup 2000, ETT (DOG Valenciana 11 de junio de 1996).
- Acuerdo entre las organizaciones empresariales ACETT, AETCCA, ANETT y GEESTA y los sindicatos CC.OO. y UGT para constituir un organismo paritario en el ámbito del sector de las ETT de Cataluña (DOGC de 9 de diciembre de 1996).

- II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 10 de febrero de 1997).
- Convenio Colectivo de Faster Ibérica, ETT, (BOE de 25 de febrero de 1997).
- Acuerdo sobre modificaciones y aportaciones al Convenio Colectivo de AGIO, TT, ETT (BOE de 28 de abril de 1997).
- Convenio Colectivo Dalgo Grup 2000, ETT (DOG Valenciana de 29 de mayo de 1997).
- Convenio Colectivo de C3, ATT, ETT (BOE de 4 de agosto de 1997).
- Acuerdo Catalán de empresas de trabajo temporal para los años 1997-1999 (DOG Cataluña de 20 de noviembre de 1997).
- Acuerdo de la Comisión Paritaria por el que se complementa el Convenio Estatal de empresas de trabajo temporal (BOE de 30 de marzo de 1998).

BIBLIOGRAFÍA

Además de la bibliografía expresamente referenciada a través de las notas a pie de página, la autora ha consultado:

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Informe técnico sobre las empresas de trabajo temporal en la Comunidad Europea», en AA.VV. (dir: BORRAJO DACRUZ, E.), «La reforma del mercado de trabajo», *Actualidad Editorial*, Madrid, 1993.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español de trabajo», en AA.VV. (coord: VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), «La reforma del Estatuto de los Trabajadores», *La Ley*, Madrid, 1994.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español de trabajo», *Relaciones Laborales*, n.º monográfico sobre la Reforma Laboral de 1994.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *Las empresas de trabajo temporal en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Las empresas de trabajo temporal en la Europa Comunitaria», *Relaciones Laborales*, n.º 6, 1991.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Las empresas de trabajo temporal en la Comunidad Europea», *Actualidad Laboral*, n.º 15, 1993.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Las empresas de trabajo temporal en la Europa comunitaria», en AA.VV. (coord: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.), «IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales», Málaga, 1989.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Protección de la salud y seguridad en el trabajo y trabajo temporal», *Relaciones Laborales*, 1992, T. II.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *Público y privado en el mercado de trabajo de los noventa. Lección inaugural del curso Académico 1994-1995*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, 1994.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Transmisión de empresas y empresas de trabajo temporal en el Derecho Europeo», en AA.VV. (dir: SÁNCHEZ PEGO, J.), *Cesión de Trabajadores. Empresas de trabajo temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de empresas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994.
- TATARELLI, M., *I poteri del datore di lavoro privato e pubblico*, CEDAM, Padova, 1996.