

Algunas consideraciones sobre la reforma del mercado de trabajo desde una perspectiva jurídica

SOME CONSIDERATIONS ON THE LABOUR MARKET REFORMATION FROM A JURIDICAL PERSPECTIVE

Resumen

El objetivo del presente trabajo es la realización de un análisis de la reforma del Mercado de Trabajo de 1997, que debe insertarse en un movimiento flexibilizador que, iniciado hace veinte años, puede ser caracterizado como recurrente, expansivo y universal. Centrándose en su eje vertebrador, el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el autor examina críticamente la vigencia temporal de la medida, los grupos de trabajadores afectados y, sobre todo, la nueva regulación jurídica del despido.

Palabras clave

Flexibilización del mercado laboral. Temporalidad, rotación y desempleo. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Costes del despido. Despido y control judicial.

Abstract

The main objective of this contribution is to analyse the last reform of the Spanish labour market implemented in order to make the labour market more flexible. Following this paper, the idea of flexibility must be characterized as recurrent, expansive and universal. The contribution is also focused on the reflexion about the main element of the reform of 1997: the new labour contract called "contrato para el fomento de la contratación indefinida". So the author reviews, since a critical point of view, the temporal validity of this contract, the group of workers affected and, specifically, the new juridical legislation about dismissal of employees which emerges from the last reform.

Key words

Flexible labour market. Dismissal. Juridical legislation.

Algunas consideraciones sobre la reforma del mercado de trabajo desde una perspectiva jurídica

Introducción

La que podemos denominar Reforma del Mercado de Trabajo de 1997 goza de una indudable ventaja frente a las anteriores, en cuanto tiene su origen en un triple acuerdo obtenido en el mes de abril del citado año por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal y que bajo la rúbrica general de "Pacto Laboral por el Empleo" agrupa un Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del mismo (AIEE), un Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y un Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV) producidos fundamentalmente por la desaparición de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo preconstitucionales. De dichos acuerdos, el primero ha sido objeto de desarrollo normativo en su práctica totalidad por sendos Reales Decretos Leyes 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, y 9/1997, de idéntica fecha, que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Tales normas se convirtieron posteriormente en las Leyes n.ºs 63/1997 y 64/1997, ambas de 26 de diciembre, con idéntico título y contenido que los Reales Decretos a los que sustituyen. Desarrollo normativo exigido por las propuestas de reforma legislativa que el AIEE formula tanto con relación a diversos preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, que requería técnicamente la adopción de leyes formales. No obstante, previo el pertinente pacto con los Grupos Parlamentarios, se actuó inicialmente por la vía del Decreto-Ley, por la urgencia de dar respuesta a los graves problemas que sirven de justificación a esta nueva reforma. Problemas que, en síntesis reiterada a lo largo de las Exposiciones de Motivos del RD-Ley 8/1997 y de la posterior

Ley 63/1997, se concretan en responder conjuntamente al paro, a la precariedad laboral en el empleo y a la alta rotación de los contratos. Precariedad y rotación que –dicho sea incidentalmente– son consecuencia directa de pasadas reformas en las que, con un notorio error de perspectiva en su momento denunciado por la doctrina, se abrió desmesuradamente el abanico de la contratación temporal y se rompió el principio de causalidad en el empleo progresivamente elaborado por la Jurisprudencia a partir de la interpretación del art. 27 de la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1944; principio paradójicamente desprovisto de eficacia casi en el momento de acceder al plano legislativo, primero en el art. 14 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 (LRL) y, posteriormente, en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores/1980 (ET), a causa de las crisis económicas que potenciaron la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Dejando de momento a un lado este tipo de consideraciones, los objetivos específicos perseguidos por la presente reforma se concretan en:

- Potenciar la contratación indefinida.
- Favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.
- Especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral temporal.
- Mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial.
- Otorgar un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, así como en el seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

En definitiva, la reforma asume como finalidad primordial conseguir que el actual momento de recuperación económica tenga un reflejo social inmediato en la creación de empleo, pero no de cualquier empleo, sino estable y de mayor calidad, que reduzca la elevada tasa de paro, la excesiva temporalidad y la intensa rotación de los contratos, haciendo compatibles los objetivos de flexibilidad en la gestión de las relaciones laborales y de seguridad o permanencia en

el puesto de trabajo.

En el marco de este breve estudio, no vamos a ir pasando revista a la regulación de cada uno de los objetivos enunciados, sino que nos centraremos en exclusiva en el análisis del llamado *contrato para el fomento de la contratación indefinida* que la reforma instaura. Pero quisiéramos hacer antes una reflexión de tipo general que sirva para ubicar esta nueva reforma del mercado de trabajo –o de la legislación laboral, que tanto da– en ese ya largo camino de reestructuración de los derechos laborales, que si inicialmente fueron siendo otorgados "*para acallar el clamor de la multitud trabajadora*", por utilizar la conocida frase con la que Disraeli aconsejaba a la reina Victoria en el último cuarto del siglo XIX derogar las opresoras *Master and Servants Acts*, hace ya años que se exige su flexibilización como fórmula que se dice ineludible para potenciar la competitividad de las empresas y paliar el pavoroso desempleo que nos afecta. El razonamiento flexibilizador no cabe duda que ha calado hondo en la sociedad y que hoy constituye una corriente de opinión generalizada, casi un dogma, que de modo al parecer irrefutable insiste reiterativamente en que las dificultades económicas son en buena parte producto de pretendidas rigideces de la legislación laboral, que, en tanto no se corrijan, impedirán una efectiva salida de la crisis económica y la erradicación del desempleo.

El movimiento flexibilizador de las relaciones laborales: algunos rasgos básicos

Desde esa perspectiva –no necesariamente compartible y con flancos muy criticables– es desde la que, en etapas sucesivas, se han ido abordando, dentro y fuera de España, reiteradas reformas de la legislación laboral. Reformas de las que en este momento sólo querríamos señalar tres de sus rasgos definidores, compendiables en lo que pudiéramos denominar a) su carácter **recurrente**, b) su carácter **expansivo** y c) su **universalidad**.

a) Carácter **recurrente**, en la medida en que las

reformas del mercado de trabajo hasta ahora efectuadas en nuestro país no han sido algo esporádico que se haya producido en un momento determinado, sino que comprende una serie de actuaciones llevadas a cabo de manera reiterada y cíclicamente. Piénsese, por ejemplo, sin que sea el momento para hacer un recuento detallado de las sucesivas modificaciones o reformas operadas, en la introducción en 1976 de la figura del contrato de fomento del empleo (paradójicamente, como se dijo, el mismo año en que la LRL acogía por primera vez en el plano legal el principio de estabilidad en el empleo) o la promulgación del ET en 1980, o su reforma en 1984, o el fallido intento de introducir en 1988 el llamado contrato de inserción, abortado por la huelga general del 14 de diciembre, o la aun reciente reforma llevada a cabo en los años 1993 y 1994, por citar ejemplos de sobra conocidos.

b) Carácter **expansivo**, en cuanto las sucesivas reformas han ido progresivamente extendiendo sus contenidos. Mientras la de 1976 o la de 1984 se centraron de modo casi exclusivo en la flexibilización de la entrada en el mercado de trabajo, la llevada a cabo en los años 1993-94 es, como hemos reiterado en ocasiones, una reforma de **amplio espectro**, en la medida en que afecta tanto a la **entrada en el mercado** (con la introducción, por ejemplo, del contrato de aprendizaje o el fin del monopolio del INEM al legalizar las oficinas privadas de colocación o las Empresas de Trabajo Temporal); al **contenido de la relación** (al flexibilizar la fijación de condiciones de trabajo, por ejemplo, en materia de jornada, salarios, movilidad funcional o geográfica u otras modificaciones sustanciales de las condiciones laborales o al establecer un nuevo punto de equilibrio en las relaciones ley-convenio) o incluso a la **extinción del contrato de trabajo** (modificaciones operadas en materia de despidos, especialmente por motivos económicos o productivos).

c) Por lo demás, las reformas laborales se caracterizan por su **universalidad**. No es la ocasión para detenerse en análisis de Derecho compara-

do, pero basta acercarse al panorama legislativo de los países de nuestro entorno para ver notorias coincidencias. Piénsese, por ejemplo, en la Ley alemana de Promoción de Empleo de 1985, que, en curiosa coincidencia temporal con la Ley 32/1984 de Reforma del ET, vino igualmente a flexibilizar la contratación temporal. Años después, en 1994, otra Ley de Protección del Empleo acababa también en Alemania con el monopolio del Instituto Federal del Trabajo, casi al tiempo que España lo hacía con el del INEM en la reforma de 1993-94. O piénsese en el impulso al trabajo a tiempo parcial como medida de fomento del empleo, que es otro de los vectores en que se apoyó la reforma española de 1984. Un impulso similar se detecta en Francia en la Ordenanza de 26 de marzo de 1982 o, más adelante, en la Ley de 20 de diciembre de 1993. Y si se quiere aun un tercer ejemplo, esta vez de reformas frustradas, el paralelismo surge nuevamente entre la huelga general española del 14-D, que hizo desistir del intento de crear el llamado contrato de inserción en el trabajo (aunque después se introdujera subrepticamente en 1993-94 a través de la figura maltrata del contrato de aprendizaje), y las protestas generalizadas en Francia en 1994, que obligaron al Gobierno Balladur a retirar un proyecto similar.

Podríamos cerrar estas reflexiones afirmando algo obvio. Las reformas laborales constituyen asimismo un proceso inacabado, como pone de relieve una vez más la recientemente aprobada reforma de 1997. A fin de cuentas, su eje central no es otro que el llamado **contrato para el fomento de la contratación indefinida**, que no sólo supone un giro de ciento ochenta grados en la filosofía de erradicación del desempleo (hasta ahora el contrato de fomento del empleo ha sido, como se ha dicho, temporal), sino que incide de lleno en un tema hasta ahora tabú, como es el del abaratamiento del despido.

El nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida

A cambio del abaratamiento de su despido objetivo improcedentemente realizado, el RDL 8/1997 y la posterior Ley 63/1997, que lo sustituye, instauran una modalidad contractual de carácter indefinido que viene a desplazar al anterior contrato temporal para el fomento del empleo.

Quizá lo primero que llama la atención es que ambas normas dediquen no el centro de su articulado, sino una de sus dos Disposiciones Adicionales (concretamente la primera) a regular lo que, sin duda, es el eje principal de la reforma: el **contrato para el fomento de la contratación indefinida**. No parece, ciertamente, la ubicación más adecuada de esta nueva figura contractual, que se sitúa al mismo nivel que la regulación de los contratos para la formación en escuelas-taller y casas de oficios a que se refiere la segunda y última de las Disposiciones Adicionales citadas. Dejando, sin embargo, al margen lo que pudiéramos denominar cuestiones de topografía jurídica, del citado contrato interesa destacar lo siguiente:

a) En primer término, la **vigencia temporal de la medida**. Según el nº 1 de la citada Disposición Adicional primera, el nuevo contrato indefinido de fomento de empleo podrá concertarse "durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997". A partir del citado plazo de cuatro años, el Gobierno, junto con las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas procederán a evaluar "los efectos de esta medida de fomento de la contratación indefinida" a fin de proponer, en su caso, "su eventual continuidad más allá del período de tiempo citado" (nº 6). Se trata, pues, de un período de ensayo que ha de servir para evaluar si el nuevo contrato cumple los objetivos previstos de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos temporales. En caso afirmativo, se deduce su continuidad hacia el futuro, lo que no parece probable en el caso

de que la medida se muestre ineficaz en la consecución de los objetivos previstos. Con independencia de ello, la norma aclara innecesariamente que este último caso (el de finalización de los cuatro años sin prolongación de la figura contractual) no afectará al régimen jurídico de los contratos celebrados, especialmente a sus condiciones de extinción a que ahora haremos referencia, que permanecerá vigente durante toda la vida de los mismos, salvo, claro está, que dicho régimen sea "expresamente modificado por disposición legal al efecto" (nº 7).

b) En segundo lugar, los **grupos de trabajadores a quienes afecta**. Se trata, en síntesis, de facilitar la colocación estable de trabajadores **desempleados** y de **empleados sujetos a contratos temporales** y es a ellos a quienes, en principio, se dirige la nueva figura contractual. No obstante, la Ley limita los desempleados a quienes se encuentren en alguno de los grupos siguientes (nº 2.a):

- jóvenes desde dieciocho hasta veintinueve años;
- parados de larga duración, sin límite de edad, pero que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo;
- mayores de cuarenta y cinco años, y
- minusválidos.

De ahí se desprende con toda claridad que el contrato no incluye al colectivo de desempleados entre treinta y cuarenta y cinco años, salvo que sean minusválidos o lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo. Se nos escapan las razones de su exclusión, pero sí parece evidente que, dada la reducción del coste del despido del nuevo contrato, los empresarios que deseen contratar *ex novo* con carácter indefinido a trabajadores comprendidos en ese tramo de edad (que, como ahora veremos, no estén vinculados a la empresa por un contrato temporal) esperarán a que transcurra el año en su demanda de empleo, con lo que una consecuencia inducida –sin duda no deseada– pudiera ser la del aumento del tiempo de paro de una parte del citado colectivo.

Por lo que se refiere a trabajadores sujetos a

contratos temporales, la Ley precisa que el nuevo contrato indefinido podrá celebrarse, en principio, con trabajadores "empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal", entre los que expresamente incluye los "contratos formativos" (aprendizaje, para la formación o en prácticas). Tales contratos temporales convertibles en el nuevo contrato indefinido son de dos tipos (nº 2.b):

- los existentes en las empresas en la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 8/1997 (17 de mayo de 1997), o

- los que puedan haberse suscrito por ellas hasta un año después de dicha entrada en vigor. Es decir, estamos ante un plazo que pudiéramos denominar de reflexión, en el que el legislador da la opción a la empresa afectada de convertir directamente en indefinidos contratos temporales ya existentes o le permite reconvertir en indefinidos aquellos contratos temporales que ha seguido concertando tras la entrada en vigor de la norma y durante el plazo del año previsto en la misma. Por cierto que esta conversión de contratos temporales en indefinidos, al no limitarse a colectivos determinados como ocurría con los trabajadores en desempleo, parece que sería vía hábil –como ya hemos adelantado– para contratar con carácter indefinido a trabajadores comprendidos en el tramo de los treinta a los cuarenta y cinco años con el único requisito de vincularlos previamente a la empresa a través de un contrato de duración determinada, aunque ésta sea mínima.

Por lo demás, hay que resaltar que el plazo del año no es un plazo absoluto, pues la norma añade que, transcurrido el mismo, "la conversión de estos contratos en el contrato de fomento para la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva". Dejando a un lado la indefinición legal acerca de qué tipo de convenio (de empresa o sectorial) es el que ha de regular la medida, no parece dudoso que la intención del legislador es sencillamente la de permitir que el plazo del año inicialmente previsto en la norma para ope-

rar la conversión de los contratos temporales en indefinidos pueda ampliarse por la autonomía colectiva dentro del tramo de los cuatro años previstos de vigencia inicial al nuevo contrato indefinido. No parece que haya obstáculo en admitir, además, que los contratos convertibles sean los temporales concertados por la empresa en el plazo que fije el correspondiente convenio.

c) En cuanto al **régimen jurídico del nuevo contrato indefinido** es evidente que es el general de todo contrato de este tipo, teniendo los trabajadores contratados los mismos derechos y obligaciones que para el resto de trabajadores permanentes se señalan en la Ley y en el convenio colectivo aplicable (nº 3). Sólo hay una excepción, la referente a las **peculiaridades del despido**. Peculiaridades que constituyen el eje fundamental de la reforma y que se concretan en las siguientes:

- Por un lado, la reducción de la indemnización en los supuestos de despido objetivo declarado improcedente, que, como se sabe, pasa a ser de "treinta y tres días de salario por año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades" (nº 4). Indemnización que parece coincidente con la media de las que se venían negociando y que en todo caso supone una reducción sustancial de la que para el despido improcedente (objetivo o disciplinario) señala en general el art. 53.5 ET.
- Por otro, la modificación operada en el texto del citado art. 52 c) ET a fin de facilitar la amortización de puestos de trabajo en umbrales numéricos inferiores a los establecidos en el art. 51 (art. 3º). Conviene precisar que esta modificación flexibilizadora de la causalidad del despido objetivo por dificultades empresariales revisite alcance general, resultando aplicable cualquiera que sea la naturaleza y fecha de celebración del contrato, anterior o posterior a la reforma, afectado por la decisión empresarial extintiva. Eso sí, las extinciones de contratos por la causa objetiva prevista en el art. 52.c) ET producidas antes del 17 de mayo de 1997 se registrarán

a todos los efectos, sustantivos y procesales, por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar (Disp. Transitoria 2ª).

• Con el mismo alcance general, la Ley modifica el texto del art. 85 ET, incorporando al mismo la referencia a que los convenios colectivos podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos que se produzcan en su ámbito de aplicación. Un examen global de estas modificaciones introducidas en materia de despido suscita una serie de consideraciones que podemos resumir diciendo que las mismas, a nuestro juicio, atienden a la opinión generalizada en círculos empresariales de que el despido, incluso tras la reforma del 93-94, seguía siendo **rígido, complejo y caro**.

Comenzando por la **rigidez y complejidad** del despido hay que recordar que la reforma llevada a cabo en los años 1993 y 1994 del art. 52.c) ET suscitó una serie de expectativas en cuanto a la flexibilización de los despidos colectivos llamados "menores" que no se vio correspondida en la práctica como consecuencia del control judicial operado sobre la existencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Control judicial que, dicho sea incidentalmente, es de esencia (y debe seguir siéndolo) en todo proceso de ruptura del contrato de trabajo, máxime cuando éste se apoya en conceptos que resultan claramente indeterminados y, por ello, necesitados de concreción. Hay, asimismo, que recordar que el control judicial sobre los requisitos de aplicación del art. 52.c) ET puede resumirse –tal como lo hace el Consejo Económico y Social en su Memoria de 1995– en tres posiciones jurisprudenciales, claramente diferenciadas: una, más permisiva, en la que el control se reduce a comprobar la realidad de la causa alegada y el cumplimiento de los requisitos formales establecidos. Una segunda, que el CES denomina de control judicial intenso, que exige acreditar que la decisión de despedir contribuye *efectivamente* a superar la situación negativa de la empresa. Y una tercera, de tipo medio entre las dos anteriores, que

constituye lo que se denomina un control de razonabilidad, que exige acreditar la realidad de la causa alegada para los despidos y que éstos contribuirán *razonablemente* a superar la situación negativa alegada. El CES recuerda que es esta última postura la que aparece como predominante.

A nuestro juicio, la reforma efectuada en el texto del art. 52.c) ET tiende, sin duda, a facilitar los despidos por esta vía. Si se comprueba la nueva redacción se observa que las causas que pueden fundamentar el despido son las mencionadas en el art. 51.1 (económicas, técnicas, organizativas o de producción), al que el precepto expresamente se refiere. La referencia a las *causas económicas* sigue siendo esencialmente la misma, pues no cabe razonablemente deducir diferencias del plural utilizado con relación a las "situaciones económicas negativas" frente al singular en que está redactado el art. 51. En cuanto a las *causas técnicas, organizativas o de producción*, ya no se exige que sirvan para "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos" (en terminología del art. 51.1), sino que se alude a que sirvan para "superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos" (nueva redacción del art. 52.c).

Sin prejuzgar la futura interpretación que los Tribunales puedan hacer de esta nueva redacción, lo que sí queremos resaltar es que los términos en que la misma se expresa siguen siendo amplios, imprecisos e indeterminados y, por ende, abiertos, como los anteriores, a su necesaria interpretación por los órganos judiciales. Por eso, no parece aventurado predecir que la imputación de rigidez y complejidad que se ha venido haciendo al despido en base al control judicial del mismo, no va a verse esencialmente modificada tras la reforma. Y es que, por más vueltas que se le dé, no puede pretenderse definir las causas del despido objetivo con carácter

general en términos tan precisos y claros que conlleven una aplicación casi automática por los órganos judiciales. Primero, porque cualquier despido exigirá siempre alegar una causa concreta y probar adecuadamente su existencia y, en segundo lugar, y quizás más importante, porque el enjuiciamiento de las causas aducidas ha de diferir notablemente según la naturaleza y el tamaño de la empresa. Por eso, quizás sea ya hora de abandonar vanos intentos de realizar legalmente lo que no pasa de ser una cuadratura del círculo y pensar, de manera más realista, que una auténtica concreción de las causas de despido por acomodación de plantillas sólo puede hacerse de modo casuístico y eficaz mediante una genérica remisión de la Ley a la negociación colectiva.

En segundo lugar, se viene insistentemente repitiendo que el despido es caro y como prueba se aducen datos comparativos con los países de nuestro entorno. No pretendemos entrar en tales análisis, que, en cualquier caso, resultan unidimensionales y por ello insuficientes, en cuanto es de sobra sabido que para establecer comparaciones fiables es necesario utilizar una serie de parámetros plurales (nivel de vida del país, cargas salariales, fiscales o de Seguridad Social que soportan las empresas, etc.) que no siempre se tienen en cuenta al realizar afirmaciones como la que indicamos. En todo caso, centrándonos en los despidos por acomodación de plantillas (en los disciplinarios improcedentes no cabe discutir el precio, pues son puros incumplimientos de contrato), hay que hacer dos consideraciones adicionales. La primera es que la indemnización legal de los veinte días por año con el tope de la anualidad se ha visto incrementada con frecuencia en los despidos colectivos *menores* (vía art. 52.c) a causa de la inconsistencia de las causas alegadas para la extinción del contrato, que, tras el oportuno proceso judicial, ha sido declarada improcedente. Inconsistencia de las causas alegadas que ha generado como alternativa al proceso una práctica transaccional de negociar las indemnizaciones que, indefectiblemente, han tendido al alza.

Lo que igualmente ha ocurrido en los despidos colectivos *mayores*, dada la reticencia de la Administración a aprobar expedientes de regulación de empleo que no hayan sido previamente consensuados con los representantes de los trabajadores afectados; práctica viciosa no corregida pese a las Instrucciones dictadas en 1981.

La segunda consideración es que, aun admitiendo desventajas comparativas con Europa, que pudieran aconsejar reducir las indemnizaciones de los despidos basados en la necesidad de acomodación de plantillas, tal reducción parece que hubiera sido coherente haberla realizado para los despidos procedentes y no, como se ha hecho, para los improcedentes (que, a fin de cuentas, suponen incumplimientos contractuales). De ahí se hubiera seguido como consecuencia lógica el que la reforma habría afectado por igual a todos los asalariados sin introducir una nueva, y a nuestro modo de ver indeseable, segmentación en el mercado de trabajo. Al no haberse hecho así, parece como si en la mente de los negociadores hubiera primado la idea de que, pese a la nueva redacción del art. 52.c), va a seguir siendo difícil probar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando éstas sean más hipotéticas que reales y que, por ello, lo que había que reducir es el precio del despido improcedente, aunque sólo sea para los nuevos contratos. Precio que, por lo demás, no se reduce sólo con relación a los despidos con fundamento en el art. 52.c), sino que el Real Decreto-Ley (y la Ley que le sustituye) extienden para los nuevos contratos para fomento de la contratación indefinida a cualquier supuesto de despido objetivo. Esta nueva regulación suscita a nuestro entender un interrogante. Aunque la reducción operada en el precio del despido de los nuevos contratos de fomento de la contratación indefinida se reduce legalmente a los supuestos de despidos objetivos improcedentes, es razonable imaginar que, salvo en supuestos de flagrantes incumplimientos contractuales que prácticamente garanticen la procedencia del despido

disciplinario, los empresarios se mostrarán proclives a canalizar cualquier tipo de despido (objetivo o no) por el cauce introducido por la reforma. Desde un punto de vista de estricta técnica jurídica, enmascarar un despido disciplinario improcedente debidamente probado bajo la rúbrica del nº 4 de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 (y anteriormente por idéntica disposición del RD-Ley 8/1997) constituye un auténtico fraude de ley que, por estricta dicción del art. 6.4 del C. Civil, no debe impedir "*la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir*", que no sería otra que la referente a la indemnización establecida en el art. 53.5 ET. No se nos escapan las dificultades de la prueba ni la reticencia de nuestros Tribunales a aceptar la aplicación de la doctrina del *fraus legis*. Somos incluso conscientes de que su eventual puesta en práctica suscitara críticas por introducir nuevas *rigideces* en la extinción del contrato. Pese a ello pensamos que el Título Preliminar del Código Civil tiene, como muchas veces se ha dicho, un valor cuasi-constitucional y resulta por ello aplicable a todos los sectores del Ordenamiento jurídico, incluido, por supuesto, el laboral.