

## EL DISCRETO RETORNO DEL FRAUDE DE LEY EN LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO

Miquel Àngel Falguera Baró  
Magistrado especialista  
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

### *Abstract*

El objetivo del presente artículo es, tras realizar un breve repaso de la trunca evolución histórica del despido en fraude de ley, analizar la regulación tras la reforma laboral de 2012 de los despidos colectivos antijurídicos. Concretamente, estudiar la referencia al fraude de ley en el artículo 124 LRJS en relación con la calificación del despido y la interpretación casacional que de dicha referencia se ha realizado.

*The aim of this article is to analyze, after a brief review of the historical evolution of the *fraus legis* dismissal, the regulation after the 2012 labor law reform of unlawful redundancies. Specifically, analyze the reference to *fraus legis* in article 124 of the Social Jurisdiction Act regarding the qualification of collective dismissals and the interpretation of this reference made by Spanish Courts of Appeal.*

Title: The discreet return of *fraus legis* in the qualification of dismissals

Palabras clave: fraude de ley, despido colectivo, despido antijurídico.

*Keywords: *fraus legis*, redundancies, unlawful dismissal.*

IUSLabor 1/2015, p. 1-10, ISSN 1699-2938

### *Sumario*

1. Una larga historia con importantes paradojas: nuestro modelo de despido
2. Continúan las paradojas: la reforma laboral del 2012 y la interpretación casacional

## 1. Una larga historia con importantes paradojas: nuestro modelo de despido

No cansaré excesivamente al lector en el repaso de la truncada evolución histórica del despido en fraude de ley (es decir, el que no obedece a causa real y/o legalmente tasada). Baste recordar que en esos casos la doctrina casacional había venido sancionado ese tipo de extinciones contractuales con la nulidad, en tanto que la conducta del empleador consistente meramente en “*desprenderse*” del trabajador sin concurrencia de auténtica causa se subsumía en la figura contemplada en el artículo 6.4 CC (por todas, STS 06.03.1986 [Id. CENDOJ STS 1093/1986]). Sin embargo, ese criterio fue sustancialmente modificado tras la entrada en vigor de la LPL y la aplicación de la denominada Reforma Laboral de 1994 (SSTS UD 23.05.1996 [rec. 2369/1996], 30.12.1997 [rec. 1649/1997], etc.), limitando esa calificación de nulidad únicamente a los supuestos de discriminación o vulneración de derechos fundamentales (con la posterior ampliación legal a los supuestos de nulidad objetiva por embarazo, ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y violencia de género). Es ésta una evolución sobradamente conocida, por lo que me remito a la abundante literatura jurídica al respecto.

Ese cambio doctrinal comportó, sin embargo, que en la práctica concurriera un problema jurídico de hondo calado: qué hacer con el despido que incurre en fraude de ley (por tanto, el que podríamos denominar como *antijurídico*, aún siendo consciente de origen penalista de dicha expresión).

En efecto, cabe recordar que, en forma más o menos homogénea en todo tipo de modalidades procesales relacionadas con la extinción del contrato, el juez (y en el marco de sus obligaciones procesales, también las partes) debe realizar diversos niveles de análisis o juicios diferenciados, a saber: el juicio de formalidad –en consecuencia, si previa o posteriormente al acto extintivo se han cumplido con los requisitos legal o convencionalmente establecidos–; el de causalidad –esto es: si el empresario acredita que la motivación que da lugar al despido existe y la causa se adecua a legalidad–; el de proporcionalidad o funcionalidad (por tanto, si aún existiendo causa ésta es suficiente para validar judicialmente la finalización del contrato) y, finalmente, el de constitucionalidad (en los casos que se discuta por la parte actora la vulneración de los derechos a la no discriminación y los fundamentales especialmente protegidos). Los efectos de dichos juicios diferenciados pasan generalmente por la nulidad en este último supuesto (y las situaciones objetivas asimiladas), mientras que la no superación del resto de juicios (formalidad, causalidad y proporcionalidad) conlleva la calificación de improcedencia (especialmente, tras la reforma laboral de 2011 que previó dicha declaración también para la omisión por el empleador de los requisitos del artículo 53 ET en cuanto a las extinciones por causas objetivas).

Pero ese modelo deja sin respuesta la anterior pregunta, que reitero: ¿qué efectos tiene el despido antijurídico?

Es ésta una cuestión trascendente, en tanto que el cambio doctrinal posterior a la reforma laboral del 1994 comportó que la valoración del despido antijurídico se situara en el terreno del juicio de causalidad, lo que ha tenido un efecto reflejo en este último: el inicial análisis de la causalidad sustantiva pasa ahora al terreno meramente formal; es decir: el empresario ya no ha de probar que ha extinguido el contrato por causa, a su juicio, suficiente (por tanto, que ha actuado de buena fe en el ejercicio de sus competencias legales), le basta con la mera oposición aparente (resultando, incluso, aceptable el mero allanamiento en este punto).

Pero esa lógica determina, en la práctica, la legalización del desistimiento empresarial del contrato, algo del todo ajeno a nuestra tradición jurídica –a diferencia de otros países europeos– y nítidamente contradictoria con la suscripción por el Estado español del Convenio 158 OIT. Una tendencia –ciertamente hipócrita– que el propio legislador vino en su momento a consagrar con la figura del denominado “*despido exprés*” a partir de la Ley 45/2002, a través de un insólito ejercicio de una autotutela empresarial que conllevaba en la práctica la sustitución del papel del juez, con calificación de parte del despido como un acto ilícito.

Con el tiempo y las inercias –y urgencias– profesionales tendemos a omitir el sinsentido que ese modelo conlleva. Pero en Derecho, desde Montesquieu, es frecuente acudir a la figura de los “*visitantes persas*” para poner en evidencia los defectos del sistema. Pues bien: ¿cómo le contamos a Usbek y demás compañeros protagonistas de Las Cartas Persas nuestro modelo de despido? Deberíamos narrar que en nuestra regulación la extinción a instancias del empleador es plenamente causal y tipificada, sin que sea admisible el desistimiento del empresario; pero que, sin embargo, a éste le basta con aducir una causa del todo inexistente para dichos fines, sin que el juez pueda ir más allá en sus indagaciones. Y, lo que es más significativo: equiparando los efectos del despido ilícito con la extinción “*ad nutum*”.

Porque, en efecto, esa dinámica jurisprudencial y legal ha venido confundiendo desde mi punto de vista dos conceptos que son nítidamente diferenciados: una cosa es el despido injustificado –por tanto, que no supera el juicio de causalidad o proporcionalidad–, y otra, el despido sin causa. En el primer caso ocurre que la extinción del contrato es contraria “*a justicia y razón*” –conforme al DRAE–; en el segundo, nos hallamos ante un desistimiento contractual. Y repito: el desistimiento empresarial no es posible en nuestro ordenamiento, al menos en el marco de la relación laboral ordinaria (no así, como es sabido, en determinadas relaciones especiales que

contemplan la figura o en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes). Por tanto, acudir a extinciones basadas formalmente en una causa inexistente no es otra cosa que “*actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él*” (el concepto de fraude de ley contemplado en el artículo 6.4 CC).

Ello determina en la práctica la plena equiparación de efectos entre la extinción contractual ilícita y el fraude de ley. Pues bien, hagamos ahora una ucronía: imaginémosnos que nuestra disciplina no se ha independizado nunca del Derecho privado originario y que seguimos siendo un capítulo más del Código Civil. En ese hipotético supuesto la extinción ilícita conllevaría la indemnización por daños y perjuicios –en principio, no tasada– del artículo 1.101 CC por remisión del artículo 1.124 del mismo cuerpo legal; sin embargo, el fraude de Ley comportaría la total ineficacia del acto extintivo (artículo 6.4 CC).

Las disfunciones de nuestro modelo iuslaboralista se agravan si se tiene en cuenta que la indemnización en uno y otro caso es idéntica, sin diferenciación de ningún tipo. Y se enturbia aún más en tanto que, salvo las escasas excepciones legal o convencionalmente establecidas, la opción por la readmisión o el pago de la indemnización –tasada– la ejerce el propio empleador.

Mención aparte merece el tema del despido del trabajador enfermo. Como es notorio el TS ha venido manteniendo con reiteración que el dichos casos esos despidos son ilícitos (que no, inconstitucionales), por lo que la sanción aplicable es la de improcedencia y no la de nulidad (por todas, STS UD de 29 de enero de 2001 [rec. 1566/2001]), criterio ratificado posteriormente por la STC 62/2008, de 26 de mayo. Una lógica no aplicable a los supuestos de “*segregación*” –como se deriva de la STS a la que se acaba de hacer mención y otras posteriores– o en aquellos casos en los que han concurrido amenazas empresariales para el inmediato reingreso del trabajador enfermo (STS UD 31.01.2011 [rec. 1532/2010]), lo que sí se declarado contrario al artículo 15 CE.

A ello cabe añadir el debate coetáneo respecto a si la enfermedad se integraba en los supuestos de *discapacidad*, en relación a la Directiva 2000/78/CEE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (actualmente transpuesta en nuestra ordenación por el Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), lo que obtuvo una respuesta inicialmente negativa por el TCEE en su Sentencia de 11 de julio de 2006 (asunto C-13/05, Chacón Navas). Criterio, sin embargo, posteriormente modificado (en base a que la Unión Europea suscribió en el ínterin la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad) en la STJUE de

11 de abril de 2013 (asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, HK Danmark [TJCE\2013\122]), equiparando a la discapacidad los supuestos de “*una enfermedad curable o incurable [que acarree] una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores*”. Pronunciamiento al que ha seguido, en fecha más reciente, en la STJUE 18.12.2014, asunto C-354/13, FOA.

Ese furibundo debate doctrinal sobre el despido del trabajador enfermo –que tantos ríos de tinta ha hecho correr– se ha situado empero esencialmente en el terreno de la vulneración de derechos fundamentales y/o la discriminación. Sin embargo, cabe también otra lógica prácticamente inexplorada en la realidad del foro: la consideración de que el despido del trabajador enfermo, aunque no sea inconstitucional, sí puede ser fraudulento. Y ello porque opera también aquí el Convenio 158 OIT (que en su artículo 6.1 prevé que “*la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo*”). Llama la atención, en este sentido, el contenido de la STS UD 12.07.2004 (rec. 4646/2002), en la que se indica: “*esas consecuencias indemnizatorias de la improcedencia se corresponden perfectamente con el invocado artículo 6 del Convenio 158 de la OIT , en el que se dice que la ausencia temporal al trabajo por motivo de enfermedad no puede constituir causa justificada de la terminación del contrato, como efectivamente ocurre en este caso, en el que se estima el despido como improcedente o, lo que es lo mismo, sin causa justificada*”. Se me permitirá que reitere aquí el sinsentido de nuestro modelo (que dicho pronunciamiento no hace más que aplicar): la indemnización –y los efectos legalmente previstos– es la misma tanto en el caso de que el empleador quiera *desprenderse* de un trabajador enfermo porque no le resulta rentable, que en el caso de que el mismo trabajador cometa un ilícito contractual que, sin embargo, no supere los juicios de causalidad y/o formalidad (por ejemplo, no entregar los partes de baja o realizar trabajos en IT). Mientras que en este segundo supuesto lo que ha existido es una extinción ilícita, en la primera hipótesis lo que concurre son “*actos realizados al amparo del texto de una norma (el artículo 54 o, en su caso, el 52 c) TRLET) que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él (el citado artículo 6 del Convenio 158 OIT)*”. E, insólitamente, los efectos de ambos despidos –y la titularidad del ejercicio de la opción– son idénticos.

En esa tesitura cabría preguntarse porqué el legislador se ha empeñado tanto en no legalizar formalmente el desistimiento empresarial, bien con carácter general, bien en supuestos concretos (pequeñas empresas, empresas de tendencia, etc.) y ha recurrido a cambios constantes del régimen regulador del despido y a imposturas normativas. Bastaría con denunciar el Convenio 158 OIT –debiéndose recordar, en este sentido, que

buena parte de los países de la Unión Europea no lo han suscrito. Quizás la razón se encuentre en la interpretación que del artículo 35.1 CE ha hecho nuestro Tribunal Constitucional, entendiendo que en el mismo se incluye también el derecho del trabajador a no ser despedido “*sin justa causa*”, como se afirma esporádicamente en las SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 192/2003, de 27 de octubre y se ha recordado, un tanto insólitamente, en las sentencias que han abordado los recientes pronunciamientos de dicho Tribunal que han tratado la denominada reforma laboral del 2012 (SSTC 119/2014 y 8/2015). Con todo, cabrá observar que, siempre que se regule un régimen de efectos diferenciado, el desistimiento no tiene porqué ser equiparado al despido. Y, por otra parte, por mera lógica legal no podría tener la misma eficacia un despido ilícito que un desistimiento.

## **2. Continúan las paradojas: la reforma laboral del 2012 y la interpretación casacional**

En esta larga retahíla de continuos cambios normativos en materia de despido –entre las “*microdiscontinuades*” del Derecho del Trabajo a las que tantas veces se refiere el maestro UMBERTO ROMAGNOLI– ha tenido un punto y aparte en la reforma laboral del 2012. Y ello especialmente significativo por lo que hace al despido en fraude de ley.

Ello es así, en primer lugar, en tanto que a partir del RDL 3/2012 han desaparecido de nuestro ordenamiento los denominados “*despidos exprés*” a la par que, como es perfectamente sabido, también desaparecían los salarios de tramitación y se reducían las indemnizaciones. Aunque de todo ello no se deriva otra cosa que la auténtica voluntad del legislador con las distintas regulaciones del despido no ha sido otra que abaratar su coste, el hecho cierto es que tan singular figura –que en la práctica no era otra cosa que un desistimiento– ha sido abrogada.

Sin embargo, el segundo cambio más significativo en materia de despidos antijurídicos se produjo en la nueva regulación de los supuestos de extinciones colectivas. En efecto, debe observarse que ya con anterioridad al mentado cambio normativo el artículo 124 LRJS –y su precedente en la LPL– sancionaba con la nulidad aquellos casos en los que “*la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa*”. Se trataba, ya entonces, de un supuesto vinculado al fraude de ley –de hecho, el único existente–, respecto al cual, significativamente, la norma procesal preveía como efecto la nulidad.

Obviamente (puesto que se hacía mención a “*la previa autorización administrativa*”), la nueva redacción del artículo 124 LRJS tras el RDL 3/2012 hizo desaparecer dicha previsión. Sin embargo, se vino a regular en forma expresa y clara el supuesto de despido colectivo en fraude de ley. Y ello tanto por lo que hace a las pretensiones procesales de los representantes de los trabajadores en la demanda (en tanto que la letra c) del apartado 2 de dicho precepto hacía mención entre los motivos en qué podía basarse aquélla a los supuestos en que la decisión extintiva se hubiera adoptado “*con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho*”), como en la calificación del despido (al sancionarse en el apartado 9 con la nulidad idénticos tipos de situaciones).

Ciertamente podría pensarse entonces que esa concreta referencia a supuestos antijurídicos no era otra cosa que la traslación a la impugnación por los trabajadores de la tipología aplicable al proceso de oficio, *ex* artículo 148 b) LRJS. Pero ocurría que la causa de nulidad del artículo 124.9 LRJS –en la redacción dada por dicho RDL– no guardaba relación con la tradicional figura del proceso de oficio instado por la autoridad laboral por las mentadas causas, puesto que no existía identidad ni en la legitimación activa, ni en la modalidad procesal, ni en los efectos, ni tampoco respecto a la lógica intrínseca de ambas figuras (mientras que en el proceso de oficio la demanda de la Autoridad laboral tiene como objeto la genérica tutela pública de cumplimiento del período de consultas y la más concreta de evitar el acceso fraudulento a prestaciones de desempleo o de garantía salarial, en el caso del artículo 124 LRJS la finalidad era la calificación meramente contractual del despido).

Como ya tempranamente señalaron algunos autores –entre ellos, CARLOS PRECIADO<sup>1</sup>– esa referencia al fraude de ley en la calificación del despido no dejaba de ser una ruptura del modelo anterior (en relación a la doctrina casacional a la que previamente se ha hecho mención). A partir del nuevo marco regulador los diferentes tribunales empezaron a aplicar –con declaración de nulidad, en su caso– el nuevo marco regulador, esencialmente por lo que hace al tipo correspondiente al fraude de ley<sup>2</sup>.

Probablemente también el legislador debió darse cuenta del gazapo cometido (uno más en medio de ese desastre técnico que ha sido la reforma laboral del 2012 en sus variados redactados). De ahí que a partir de la Ley 3/2012 eliminara el efecto de nulidad en dichos supuestos, aunque insólitamente, mantuvo dicha causa como pretensión procesal

---

<sup>1</sup> PRECIADO DOMÉNECH, C. H.; “*Comentarios al Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”; Revista Jurisdicción Social, número extraordinario RDL 3/2012: [http://www.juecesdemocracia.es/pdf/REVISTA/Extrajpd\\_num\\_117.pdf](http://www.juecesdemocracia.es/pdf/REVISTA/Extrajpd_num_117.pdf).

<sup>2</sup> Véanse, entre otras, SSAN 25.06.2012 (demanda núm.94/2012), 28.09.2012 (demanda núm. 152/2012), SSTSJ Castilla-La Mancha 16.04.2013 (demanda núm. 19/2012), Cataluña 13.06.2012 (demanda núm. 11/2012), 25.10.2012 (demanda núm. 27/2012), Galicia 29.10.2012 (demanda núm.14/2012), Madrid 11.06.2012 (demanda núm. 22/2012), 08.01.2013 (demanda núm. 73/2012), etc.

de los trabajadores. Y, posteriormente, el RDL 11/2013 introdujo la expresión “únicamente” en cuanto a los supuestos de nulidad observados legalmente (discriminación, vulneración de derechos fundamentales, no realización del período de consultas, falta de entrega de la documentación y superación de los topes legales diferenciadores de los despidos objetivos ETOP).

Se daba la paradoja de que en la demanda los representantes de los trabajadores podían postular la concurrencia del fraude de ley... pero los jueces no sabíamos cómo calificar el mismo, caso de apreciación. Ello dio lugar a una cierta dispersión doctrinal, en tanto que mientras que algún Tribunal consideró que el despido antijurídico debía ser declarado como no ajustado a Derecho<sup>3</sup>, en otros casos se siguió manteniendo la calificación de nulidad, por entender que nos hallamos ante un “*olvido*” del legislador<sup>4</sup>.

Como es sabido dicha paradoja (en realidad, flagrante ineptitud del legislador) ha sido solucionada por el TS entendiendo que el fraude de Ley es sancionable con nulidad, acudiendo a la aplicación de las reglas civilistas. Lo ha hecho en la larga retahíla de Sentencias relativas a los despidos colectivos en las Unidades Territoriales de Empleo andaluzas, a partir de la STS 14.02.2014 [rec. 148/2013], recordando que “*el fraude es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma*” (por tanto, la antes referida diferencia entre el despido ilícito y el despido antijurídico). Y de ahí se diferido la declaración de nulidad, en tanto que, entre otros razonamientos, no constituye obstáculo “*nuestra usual doctrina en torno a que tras la entrada en vigor del TR LPL/1990, la figura -creación jurisprudencial- de nulidad del despido por fraude de ley es inexistente (...), habida cuenta de que en el presente caso no estamos en presencia de un fraudulento despido individual, sino que enjuiciamos la validez de una decisión extintiva adoptada en expediente de despido colectivo, con la que se ha pretendido eludir toda la normativa autonómica que prescribía la obligada asunción del personal por parte del SAE, y que esta decisión de proyección colectiva tiene su propia regulación y consecuencias -particularmente las ligadas a un posible fraude- trascienden a un plano superior de intereses generales, revistiendo mucha mayor gravedad que las propias de un cese individual*”.

Esa misma lógica se ha aplicado también por tramitación de un despido en una Administración pública en base a un proyecto de Ley aún no aprobado y sin reconocer

---

<sup>3</sup> Así, por ejemplo, la STSJ de Castilla y León (Burgos) de 29 de noviembre de 2012 (demanda núm. 3/2012), Galicia 29.10.2012 (demanda núm. 14/2012), 13.12.2012 (demanda 34/2012), Madrid 08.01.2013 (demanda núm. 73/2012), etc.

<sup>4</sup> STSJ de Cataluña de 21 de mayo de 2013 (demanda núm. 9/2013).



la obligación de sucesión en la propia Administración (STS 26.06.2014 [rec. 219/2013]) y, en especial, cuando aún se hallan en vigor otras medidas de reestructuración previas que no han agotado su vigencia (entre otras, STS 26.03.2014 [rec. 86/2012]). Por tanto, conforme a dichos criterios casacionales el despido antijurídico –que no, ilícito– debe ser declarado nulo acudiendo al artículo 6.4 CC.

Y aunque quizás podría pensarse que esa hermenéutica sólo es de aplicación a los despidos colectivos, me parece muy importante destacar la STS UD 12.03.2014 [rec. 673/2013], que ha pasado un tanto desapercibida. La singularidad del tema estriba en que el supuesto que se analiza ya no es un despido colectivo, sino objetivos (afectados por procesos de reestructuración previos). Y el mentado pronunciamiento se aplican los criterios previamente referidos respecto a los despidos colectivos fraudulentos, con declaración de nulidad, sin que la referencia al fraude de ley de la letra b) del apartado 2 del artículo 122 LRJS se refiera más que a los supuestos elusivos de la tramitación de las extinciones colectivas conforme al artículo 51.1 ET –un tipo plenamente coincidente, por tanto, con el anterior redactado del artículo 124 LPL. En consecuencia cabrá diferir que los despidos objetivos (y no sólo los colectivos) antijurídicos –por fraude de ley– son sancionables con la nulidad.

En ese marco aparece un problema práctico significativo, que acaba de descompensar aún más nuestro modelo de despido: la posible concurrencia de diversas modalidades extintivas. Así, por ejemplo, si la empresa despide a un trabajador por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas durante la vigencia de un pacto previo con salvaguarda de empleo no podrá acudir al despido objetivo (salvo que lógicamente acredite, como posteriormente ha aclarado en variados pronunciamientos el TS que la situación ha empeorado o concurre hechos nuevos, verbigracia las SSTS 21.04.2014 [rec. 182/2013] Y 24.09.2014 [rec. 271/2013]), con el riesgo caso contrario de nulidad de la extinción. Sin embargo, si acude al despido aparentemente disciplinario antijurídico la consecuencia serán las de la improcedencia y, por tanto, esencialmente el pago de una mayor indemnización. Y es obvio que la motivación de fondo (contenido formal aparte) puede ser la misma en una u otra vía. ¿Deben los tribunales diferenciar los efectos en esa tesitura en función de la mera apariencia formal justificadora de la extinción?

Por otra parte, en la medida que hoy despedir resulta más “barato” para el empleador cabrá preguntarse si las anteriores inercias doctrinales no se ven afectadas por el nuevo paradigma legal, en tanto que resitúan un nuevo equilibrio de fuerzas entre las partes contractuales.

Para concluir, tal vez ha llegado ya de una vez el momento de resituar el despido en fraude de ley, de nuevo, en el eje del debate iuslaboralista. Nuestro modelo siempre ha carecido de una lógica racional y articulada. Pero en el nuevo panorama la descompensación se acentúa y crea problemas aplicativos de hondo calado. Y es ésa una problemática a la que el legislador debería ser sensible, bajo el riesgo, caso contrario, de que tarde o temprano no le guste lo que acaben decidiendo los tribunales.

Ya empieza a ser cansina esa tendencia de intervención heterónoma en el marco de los derechos y obligaciones del sinalagma del contrato de trabajo, siempre a favor de una de las partes. Y no, precisamente, la más débil.

Fecha recepción: 8.2.2015  
Fecha aceptación: 6.3.2015