

LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA EN EL MODELO ANGLOSAJÓN*

Jesús Martínez Girón

Catedrático de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho. Universidad de A Coruña

Recepción: 10 de junio de 2015

Aprobado por el Consejo de redacción: 23 de junio de 2015

RESUMEN: La regulación de los contratos de duración determinada tiene peculiaridades dignas de mención en los Estados Unidos y en Gran Bretaña. En los Estados Unidos, por causa de que dichos contratos se consideran una institución protectora del trabajador. En Gran Bretaña, por causa de su muy peculiar transposición de la Directiva de la Unión Europea sobre el tema.

PALABRAS CLAVE: Derecho comparado del Trabajo; contratos de trabajo de duración determinada; Derecho de la Unión Europea; Estados Unidos; Gran Bretaña.

ABSTRACT: The ruling of the fixed-term contracts has peculiarities worthy to mention in the United States and in Great Britain. In the United States, because of such contracts are considered as a protective institution of the worker. In Great Britain, because of its very peculiar implementation of the European Union Directive on the subject.

KEYWORDS: Comparative Labor Law; fixed-term contracts of employment; European Union Law; United States; Great Britain.

* Ponencia realizada con la cobertura del proyecto de investigación estatal DER2012-38745, otorgado por el Ministerio de Economía y Competitividad, leída y defendida en la Conferencia Internacional sobre Contrato de trabajo a termo: propostas para uma reforma (Lisboa, 14 enero 2015; Instituto de Direito do Trabalho de la Faculdade de Direito de la Universidade de Lisboa).

SUMARIO: I. LA ORIGINARIA REGLA AGRÍCOLA INGLESA SOBRE DURACIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN INDEFINIDA. II. SU POSTERIOR ABOLICIÓN EN GRAN BRETAÑA, CON LIBERALIZACIÓN RELATIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA. III. SU POSTERIOR ABOLICIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS, CON LIBERALIZACIÓN ABSOLUTA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA.

I. LA ORIGINARIA REGLA AGRÍCOLA INGLESA SOBRE DURACIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN INDEFINIDA

1. El punto de partida común e inesquivable para comprender la evolución de los contratos de trabajo de duración determinada, tanto en Gran Bretaña como en los Estados Unidos (aunque lo mismo podría predicarse de otros países de *common law*, que todavía mantienen estrechos vínculos con el Reino Unido, como en los casos claros de Canadá¹, Australia² o Nueva Zelanda³), es la denominada «regla inglesa [*English rule*]», ideada en la Inglaterra del siglo XVII para dar solución al problema –que debía ser de muy frecuente ocurrencia– planteado por el hecho de que el empresario y el trabajador («*master*» y «*servant*», respectivamente, de acuerdo con la terminología tradicional inglesa) no hubiesen pactado nada sobre la duración de su relación laboral⁴. Al respecto, Sir Edward COKE escribió en 1628 que «si un hombre retiene generalmente a un *servant*, sin indicar ningún plazo, el Derecho considera que lo ha sido por un año»⁵. Esta solución, que dicho Juez extraía de cierta Ley medieval relativa a los *labourers* o trabajadores del campo, fue luego aceptada por la jurisprudencia inglesa de mediados del siglo XVIII⁶. Y lo que es más importante, también fue aceptada por BLACKSTONE en la primera edición –1765– de sus famosos *Comentarios*, argumentando que tal regla resultaba acorde «con un principio de equidad natural, según el cual el *servant* servirá, y el *master* lo mantendrá, a lo largo de todos los cambios de las respectivas estaciones; tanto si hay trabajo que hacer como si no lo hay»⁷. Todo esto justifica que Lord KENYON, en el caso *The King v. The Inhabitants of Worfield* (1794), pudiese concluir que «se ha establecido desde hace mucho tiempo, que una contratación general es contratación por un año»⁸.

1 Véase C. MUMMÉ, *The 21th first century's nexus of ideas: The common law of employment contracts in Ontario, 1890–1930*, pp. 8 y ss., manejado a través de http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013–LLRNConf_Mumme_xv2x.pdf.

2 Véase R. McCALLUM, *Labour law and the employment relationship as defined by case law*, CCH Australia Limited (s.l., 2008), pp. 121 y ss.

3 Véase G. ANDERSON, *Labour Law in New Zealand*, Kluwer Law International (Nueva York, 2011), pp. 128 y ss.

4 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), pp. 127 y ss.

5 *Ibidem*, p. 128.

6 *Ibidem*, p. 129.

7 Véase W. BLACKSTONE, *Commentaries on the laws of England*, 1ª ed, The Clarendon Press (Oxford, 1765), Libro I («Of the rights of persons»), Cap. 14 («Of master and servant»), p. 413.

8 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., p. 129.

2. Como es sabido, tras su declaración de independencia en 1776 (luego reconocida por Inglaterra, tras la guerra homónima, en 1783), los Estados Unidos heredaron en bloque el viejo *common law* inglés. Y como cabía esperar, dentro de esta herencia apareció incluida la vieja regla agrícola inglesa sobre duración anual de los contratos de trabajo sin plazo. Lo confirmó rotundamente –antes del estallido de la Guerra de Secesión– el caso *Davis v. Gorton* (1857)⁹, fallado por la Corte Suprema (literalmente, *Court of Appeals*) del Estado de Nueva York (sin duda, el Estado más significativo del momento, debiendo tenerse en cuenta que en la fecha en que se falló dicho caso sólo formaban parte de la Unión treinta y uno de los cincuenta Estados federados actuales, habiéndose incorporado California como trigésimo primero de ellos sólo siete años antes, en 1850), en el que el Juez JOHNSON sostuvo que «el caso se parece fuertemente a los de contratación de dependientes, trabajadores agropecuarios y otros empleos similares [*the case strongly resembles those of the hiring of clerks, servants in husbandry, and other similar employments*], en los que ... para dar a cada parte el beneficio de todas las estaciones durante el año, una contratación indefinida se considera que es contratación por un año, o de año en año [*an indefinite hiring is taken to be a hiring for a year, or from year to year*]»¹⁰, a cuyo efecto apoyaba esta conclusión suya en cita de jurisprudencia inglesa (literalmente, «*Rex v. Macclesfield, 3 Term R., 76; Baxter v. Nurse, 1 Car. & Kir., 10*»)»¹¹.

3. Por supuesto, la «regla inglesa» en cuestión era sólo una regla general, que conocía la existencia de excepciones concretas que la hacían brillar. Entre ellas, la más significativa y más lógica derivaba del hecho de que empresario y trabajador hubiesen acordado expresamente la duración del contrato, autoimponiéndose un plazo resolutorio del mismo, en cuyo caso había que estar a los términos contractuales expresamente pactados por ambos. Al respecto, en Gran Bretaña, dos famosísimos casos de la Cámara de los Lores, fallados ambos en 1853 (*Emmens v. Elderton*¹² y *Hochster v. De La Tour*¹³), concluyeron que la extinción del contrato antes del vencimiento del término expresamente pactado por trabajador y empresario –supuesto que el empresario no tuviese justa causa para hacerlo– constituía un «despido injusto [*wrongful dismissal*]», que otorgaba derecho al trabajador despedido a reclamar judicialmente, en concepto de indemnización de daños y perjuicios, todo lo que podría haber llegado a ganar de haberse cumplido íntegramente el contrato¹⁴. Y esta misma doctrina fue miméticamente adoptada en los Estados Unidos –sólo diez años después de concluida allí la Guerra de Secesión– por las Cortes estatales norteamericanas de Derecho común. Sobre el tema, quizá el caso más significativo sea *Howard v. Daly* (1875)¹⁵, fallado de nuevo por la

9 Referencia oficial 16 N.Y. 255.

10 P. 257.

11 *Ibidem*.

12 Referencia oficial H. of L. Cas. 624.

13 Referencia oficial H. 2 E&B 678.

14 Comentándolos y contextualizándolos, véase Note, «Remedies and measure of damages in employment contracts», *Columbia Law Review*, vol. 7–núm. 6 (1907), pp. 408–409.

15 Referencia oficial 61 N.Y. 362.

Corte Suprema del Estado de Nueva York (cuando ya formaban parte de la Unión treinta y siete de los cincuenta Estados federados actuales), en el que el Juez DWIGHT –que se apoyaba, entre otros, en los dos casos recién citados de la Cámara de los Lores (englobados en la expresión genérica «casos y autoridades [*cases and authorities*])»¹⁶– concluyó lo siguiente: «Si el demandado en el caso de autos repudió su contrato [de diez meses y medio de duración] con la actora *después* de haber llegado el momento de cumplimiento, la actora tenía acción por daños y perjuicios ... Su acción era por daños y perjuicios [*was for damages*], al no habersele permitido trabajar, y no por salarios; y el demandado podía probar positivamente, y por vía de mitigación de los daños y perjuicios [*by way of mitigation of damages*], que [la actora] tuvo oportunidades de realizar [otro trabajo] ... en cualquier sitio, que ella no aceptó. Sin dicha prueba, tenía derecho a recibir como compensación la totalidad de la cantidad estipulada en el contrato»¹⁷.

II. SU POSTERIOR ABOLICIÓN EN GRAN BRETAÑA, CON LIBERALIZACIÓN RELATIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

4. En Gran Bretaña, durante el tramo final de la llamada era Victoriana (cuyo comienzo viene a coincidir con la derogación, en 1875, de las llamadas *Master and Servants Acts*, que criminalizaban el incumplimiento por el trabajador de su contrato de trabajo), se hizo cada vez más evidente la incompatibilidad entre la vieja regla agrícola inglesa y las exigencias de una moderna sociedad industrial. De ahí el abandono progresivo de dicha regla, que fue sustituida –siempre en la hipótesis de contratos de trabajo concertados sin plazo– por la nueva regla general de despido libre con preaviso¹⁸, que es la que todavía continúa rigiendo en la actualidad en Gran Bretaña. Hubo que esperar, sin embargo, a la conclusión de la era Victoriana para que esta nueva regla fuese juridificada por la Cámara de los Lores, a través de una nueva decisión suya muy famosa, que complementaba las de los casos *Emmens y Hochster*, anteriormente citados. Se trata del caso *Addis v. Gramophone Co. Ltd.* (1909)¹⁹, en el que Lord LOREBURN, Lord Canciller, sostuvo apodócticamente –a propósito de la extinción de un contrato de trabajo de duración indefinida– que «si hay un despido sin preaviso, el empresario debe pagar una indemnización [*if there be a dismissal without notice the employer must pay an indemnity*]», pero teniendo en cuenta que dicha indemnización quedaba reconducida al período de preaviso omitido, pues «no puede incluir compensación ni por los sentimientos dañados del *servant*, ni por la pérdida que pueda afrontar por el hecho de que el haber sido despedido haga por sí mismo más difícil para él obtener un nuevo empleo [*cannot include compensation either for the injured feelings of the servant, or for*

16 *Ibidem*, p. 369.

17 *Ibidem*, p. 377.

18 Sobre este proceso, véase J.M. GALIANA MORENO, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, Bosch (Barcelona, 1978), pp. 207 y ss.

19 Referencia oficial [1909] UKHL 1.

the loss he may sustain from the fact that his having been dismissed of itself makes it more difficult for him to obtain fresh employment]»²⁰.

5. Este régimen de Derecho común, que distinguía entre contratos de trabajo de duración indefinida (libremente extinguidos, mediante preaviso) y contratos de trabajo de duración determinada (extinguidos antes del vencimiento del término acordado, sólo por justa causa) fue profundamente trastocado por el legislador –sin suprimirlo–, a partir del año 1963²¹. Este año, a iniciativa del Gobierno conservador del Sr. Harold MACMILLAN, se promulgó la primera Ley de Contratos de Trabajo (*Contracts of Employment Act*), que introdujo por vez primera una figura jurídica que ya no ha abandonado desde entonces el ordenamiento laboral de Gran Bretaña. Esta figura es el trabajo continuado sin interrupción para un mismo empresario (literalmente, «*continuous employment*»), que puede prestarse indistintamente en virtud de un solo contrato de trabajo de duración indefinida, de un solo contrato de duración determinada o de múltiples contratos de trabajo de duración determinada encadenados, y del que depende la legitimación del trabajador para ejercitar muy importantes derechos a él reconocidos por la legislación laboral²². Aunque haya varios y de muy diversa duración, hoy el más significativo período continuado de empleo es, sin duda, el de dos años. En efecto, según la vigente Ley de Derechos de Empleo (*Employment Rights Act*) de 1996²³, se exige dicho período, por ejemplo, para solicitar al empresario la entrega de una carta de despido (*written statement*), para poder demandar al propio empresario por despido ilegal (*unfair dismissal*) o para poder cobrar la indemnización por despido por causas económicas (*redundancy*), aclarándose en estos tres casos –concordemente– que dicho período de dos años se aplica no sólo si se extingue un contrato de trabajo de duración indefinida, sino también si se extingue uno de duración determinada (literalmente, «si el trabajador está empleado al amparo de un contrato con término limitado y el contrato se extingue por virtud del evento limitador, sin ser renovado al amparo del mismo contrato [*if the employee is employed under a limited-term contract and the contract terminates by virtue of the limiting event without being renewed under the same contract*]»)²⁴.

6. El carácter transversal de la figura del «empleo continuado» ha acabado provocando la desnaturalización de los contratos de trabajo de duración determinada, al admitirse la

20 Afirmando que fue «*the leading case in this area for many years*», véase J. BOWERS, *A practical approach to Employment Law*, 7ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2005), p. 297.

21 Su referencia oficial es *Contract of Employment Contracts 1963* c. 49, y su denominación *at large* la de «Una Ley para exigir un período mínimo de preaviso para extinguir el contrato de quienes han sido empleados durante un período de calificación, para dotar de modelos conectados a la dación del preaviso, y para exigir a los empresarios que den detalles concretos de las condiciones de trabajo [*An Act to require a minimum period of notice to terminate the employment of those who have been employed for a qualifying period, to provide formatters connected with the giving of the notice, and to require employers to give written particulars of terms of employment*]».

22 Sobre «*continuity of employment*», véase S. HONEYBALL y J. BOWERS, *Textbook on Labour Law*, 8ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2004), pp. 90 y ss.

23 Su referencia oficial es *Employment Rights Act 1996* c. 18, y su denominación *at large* la de «Una Ley para refundir promulgaciones relativas a derechos de empleo [*An Act to consolidate enactments relating to employment rights*]».

24 Cfr. sección 92(1)(c), sobre el derecho a obtener carta de despido; sección 95(1)(b), sobre el derecho a demandar por despido ilegal; y sección 136(1)(b), sobre el derecho a cobrar la indemnización por despido económico.

posibilidad de su extinción anticipada –al igual que ocurre en los contratos de trabajo de duración indefinida– mediante el oportuno preaviso. La presunción de existencia de este último, a pesar de no haber sido pactado por trabajador y empresario, aparecía contenida –aunque en términos restrictivos– ya en la citada Ley de Contratos de Trabajo de 1963²⁵, afirmando sobre este mismo tema la norma actualmente vigente que «todo contrato de trabajo de una persona que haya sido continuamente empleada por tres meses o más, que sea un contrato con término cierto de un mes o menos, tendrá eficacia como si fuera por un periodo indefinido; y, en consecuencia, las subsecciones [sobre "derechos de empresario y trabajador a un preaviso mínimo"] ... se aplicarán al contrato [*any contract of employment of a person who has been continuously employed for three months or more which is a contract for a term certain of one month or less shall have effect as if it were for an indefinite period; and, accordingly, subsections (1) and (2) apply to the contract*]»²⁶. Sobre el tema, la jurisprudencia de las Cortes inglesas de Derecho común se resistió, en un primer momento, a aceptar la desnaturalización en cuestión («la determinación por preaviso destruye cualquier "término fijado" [*determination by notice is destructive of any "fixed-term"*])»²⁷, aunque luego ha acabado prevaleciendo en ella la tesis de que «las palabras "término fijado" significan un término especificado, aun cuando sea determinable por preaviso dentro de ese término [*the words "fixed term" mean a specified term even though it is determinable by notice within that term*])»²⁸.

7. A pesar –como acaba de verse– de que la legislación laboral siempre tuvo en cuenta la existencia de contratos de trabajo de duración determinada, estos últimos carecieron de una regulación de carácter general en Gran Bretaña hasta la promulgación del Reglamento de Trabajadores a Plazo Fijo (Prevención de Trato Menos Favorable) [*Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*] de 2002, aprobado por Decreto Legislativo (*Statutory Instrument*) 2002/2034 y promulgado con la finalidad de transponer en Inglaterra, Escocia y Gales la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada²⁹. Desde el punto de vista continental europeo, lo más llamativo es su compleja sección 8 (rotulada «Contratos a plazo fijo sucesivos [*Successive fixed-term contracts*])», construida sobre la base de una regla general y dos excepciones. La regla general, apoyada en la figura estructural legal del «empleo continuado»³⁰, es la de que un trabajador continuamente empleado durante al menos cuatro años, mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada,

25 Cfr. su sección 1(4).

26 Cfr. sección 86(4) de la citada Ley de Derechos de Empleo de 1996.

27 Lord DENNING, caso *BBC v. Ioannou* (1975), fallado por la *Court of Appeal*, referencia oficial [1975] 2 All ER 845.

28 Lord DENNING, caso *Dixon v. BBC* (1978), fallado por la *Court of Appeal*, referencia oficial [1978] EWCA Civ 4.

29 En Irlanda del Norte, en cambio, rige el Reglamento de Trabajadores a Término Fijo (Prevención de Trato Menos Favorable) (Irlanda del Norte) [*Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland)*], cortado por el mismo patrón e igualmente de 2002.

30 Según su subsección (4), «a los efectos de este Reglamento, se aplicará el Capítulo I de la Parte 14 de la Ley [de Derechos de Empleo] de 1996 para determinar si un trabajador ha sido continuamente empleado».

pasa a convertirse en un «trabajador permanente [*permanent employee*]»³¹, esto es, en un trabajador con un contrato de trabajo de duración indefinida. Las excepciones se refieren, de un lado, a la posibilidad de que por «un convenio colectivo o un acuerdo de franja [*a collective agreement or a workforce agreement*]» se amplíe dicho período de cuatro años, «mediante ... disposiciones diferentes que ... especifiquen ... el período máximo total por el cual el trabajador ... puede ser continuadamente empleado mediante un contrato a plazo fijo»³²; y de otro lado, a la posibilidad de que existan «motivos objetivos [*objective grounds*]», que justifiquen que el empresario tenga empleado a un trabajador mediante contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, durante más de cuatro años³³. Sobre esta segunda excepción, acaba de pronunciarse recientemente la Corte Suprema del Reino Unido, en un caso que retrata a la perfección la liberalidad con que se concibe en Gran Bretaña la estipulación de contratos de trabajo de duración determinada.

8. Se trata del caso *Duncombe v. Secretary of State for Children, Schools and Families* (2011)³⁴, en el que se rechazó la pretensión de considerar como «trabajadores permanentes», sujetos a contrato de trabajo de duración indefinida (extinguible, en consecuencia, sólo mediante preaviso razonable), a dos trabajadores contratados por el Ministerio demandado, mediante sucesivos contratos de trabajo a plazo que habían durado nueve y diez años, por causa de la existencia de «motivos objetivos» justificadores de dicha contratación temporal sucesiva³⁵. Desde un punto de vista comparatista, lo más llamativo son sus consideraciones acerca de la interpretación que merecía no sólo la Directiva 1999/70/CE, sino también la norma británica de transposición de la misma, que Lady HALE OF RICHMOND (expresando su opinión en el recurso principal, a la que se adhirieron otros cuatro Lores) recondujo, en sustancia, a las tres siguientes. En primer lugar, la de que la Directiva «no se dirige contra los contratos de duración determinada en cuanto tales [*is not directed against fixed-term contracts as such*]»³⁶, lo que explica que sus disposiciones «no intenten definir las circunstancias en las que el trabajo de duración determinada es aceptable [*do not attempt to define the circumstances in which fixed term employment is acceptable*]»³⁷. En segundo lugar, que resultaba inadmisibles el argumento de que «si ... hay una necesidad indefinida para el trabajo que está haciendo el trabajador, entonces prima facie el trabajador debería ser mantenido con un contrato indefinido [*if ... there is an indefinite need for the work which the employee is doing, then prima facie the worker should be kept on an indefinite contract*]»³⁸. En tercer lugar, que ni la Directiva ni su Reglamento de transposición resultarían aplicables si el Ministerio, en vez de estipular contratos sucesivos, hubiese optado por estipular con los

31 Cfr. subsecciones (1) a (3).

32 Cfr. subsección (5).

33 Cfr. subsecciones (2)(b) y (5)(c).

34 Referencia oficial [2011] UKSC 14.

35 En esencia, la necesidad de renovar los profesores al servicio de las llamadas Escuelas Europeas (cfr. marginal 7).

36 Marginal 9.

37 Marginal 10.

38 Marginal 21.

trabajadores un único contrato de trabajo con duración de nueve o diez años, pues «emplear a la gente sobre la base de contratos únicos a plazo fijo no ofende ni la Directiva ni el Reglamento [*employing people on single fixed-term contracts does not offend against either the Directive or the Regulations*]»³⁹.

III. SU POSTERIOR ABOLICIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS, CON LIBERALIZACIÓN ABSOLUTA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

9. Así como en la creación de la vieja regla agrícola inglesa resultó crucial la labor de los tratadistas del Derecho, su abolición en los Estados Unidos –y sustitución por la nueva «regla americana [*American rule*]» de despido libre sin necesidad de preaviso (literalmente, «contratación a voluntad [*hiring at will*]»), en caso de falta de pacto sobre la duración del contrato de trabajo– fue igualmente propiciada por la labor de un tratadista. Se trata de Horace G. WOOD, en cuyo *Tratado* sobre el Derecho del contrato de trabajo, publicado en 1877, escribió que «entre nosotros [los americanos] es inflexible la regla de que una contratación general o indefinida es ... extingible a voluntad de ambas partes, sin distinción a este respecto entre domésticos y otros *servants*»⁴⁰. Esta nueva regla doctrinal dio lugar a jurisprudencia contradictoria en las Cortes estatales norteamericanas de Derecho común, pues la aceptaban las de Estados como Missouri (1880), Tennessee (1884) o Illinois (1894), aunque la rechazaban las del Estado de Nueva York (1891), que seguía siendo el Estado más significativo del momento⁴¹. A este estado de cosas puso fin, sin embargo, el caso *Martin v. New York Life Insurance Co.* (1895)⁴², decidido por la Corte Suprema del Estado de Nueva York. En él, con cita de la segunda edición del *Tratado* de WOOD, el Juez BARLETT sostuvo que «aunque las decisiones de las Cortes ... sobre este punto no han sido uniformes, pensamos que la regla ha sido correctamente establecida por el Sr. Wood [*we think the rule is correctly stated by Mr. Wood*]»⁴³, lo que explicaba su conclusión de que «de ello se sigue, por tanto, que la contratación del demandante era una contratación a voluntad, y el demandado era libre de extinguir la misma en cualquier momento [*it follows, therefore, that the hiring of the plaintiff was a hiring at will and the defendant was at liberty to terminate the same at any time*]»⁴⁴.

10. Un factor clave para la juridificación de la regla norteamericana de despido libre fue su asunción por la Corte Suprema de los Estados Unidos, prácticamente en paralelo a la configuración por la Cámara de los Lores de la nueva regla inglesa (en 1909, recuérdese) de

39 Marginal 23.

40 Cfr. su *A treatise on the Law of master and servant*, 1ª ed., J.D. Parsons, jr., Publisher (Albany–New York, 1877), p. 272.

41 Respecto de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., p. 131 y nota 25.

42 Referencia oficial 148 N.Y. 117.

43 P. 121.

44 *Ibidem*.

despido libre con preaviso. Dicha asunción se produjo al decidirse los casos *Adair v. United States* (1908)⁴⁵ y *Coppage v. Kansas* (1915)⁴⁶, en los que la más alta instancia judicial federal norteamericana concluyó que un contrato de trabajo de duración indefinida (esto es, «sin haberse fijado ningún plazo para la duración del empleo») era un «acuerdo general» de mero intercambio de trabajo por salario, que el empresario podía rescindir «a voluntad» (y el trabajador, abandonar asimismo «a voluntad»), sin que cupiese ejercitar ninguna «acción civil» para la reparación de supuestos daños, por parte de ninguno de ambos⁴⁷. La última palabra sobre el tema de su vigencia, confirmándola, la ha pronunciado recientemente la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture* (2008)⁴⁸, en el que el propio Juez-Presidente de la misma, John G. ROBERTS, jr., afirmó que «el principio básico del empleo a voluntad es que el trabajador puede ser cesado por una "razón buena, una razón mala o sin ninguna razón" [*the basic principle of at-will employment is that an employee may be terminated for a "good reason, bad reason, or no reason at all"*]», concluyendo que «la Constitución no exige repudiar esa doctrina familiar [*the Constitution does not require repudiating that familiar doctrine*]»⁴⁹.

11. Frente a la crudeza de esta doctrina, se comprende perfectamente que el contrato de trabajo de duración determinada se considere en los Estados Unidos una institución protectora del trabajador⁵⁰, pues desde siempre allí (y con toda claridad, recuérdese, desde 1875) «un contrato de trabajo con término ... no puede ser lícitamente extinguido por el empresario antes de su fecha de expiración en ausencia de justa causa»⁵¹. A diferencia de lo sucedido en Gran Bretaña, las Cortes estatales norteamericanas de Derecho común vienen concibiendo ese término resolutorio del contrato con una liberalidad absoluta, al no existir allí legislación que haya interferido en el tratamiento judicial del tema. Según dicha jurisprudencia norteamericana, «el término (*term*) cuya existencia obliga al empresario a despedir sólo por justa causa no tiene por qué ser necesariamente expreso (*express*) –es decir, expresamente convenido "oralmente o por escrito", al concluirse el contrato o después de comenzada su ejecución–, pues "un contrato sin mención del tiempo puede, sin embargo, obligar a que el empleo continúe por cierto tiempo o hasta que cierto objeto haya sido

45 Referencia oficial 208 U.S. 161.

46 Referencia oficial 236 U.S. 1.

47 Comentándolos, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo (A Coruña, 2012), pp. 12 y ss.

48 Referencia oficial 553 U.S. 591.

49 Acerca de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, cit., pp. 22 y ss.

50 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), p. 171.

51 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., p. 51.

acabado"»⁵². Esto último ocurre «cuando el término es implícito (*implied*)»⁵³, el cual se rige por las tres reglas generales siguientes. En primer lugar, la de que «la periodicidad de pago del salario no hace prueba de que existe dicho término, pues "el hecho de que la compensación se mida a tanto por día, por mes o por año no hace necesariamente del contrato un contrato por un día, por un mes o por un año, de manera que en todos estos casos el contrato puede ser extinguido en cualquier momento por cualquiera de las partes, salvo que se haya fijado [de otro modo] su duración"»⁵⁴. En segundo lugar, la de que «existe siempre término implícito en los supuestos de tácita reconducción, pues "si una persona es empleada por tiempo cierto ... y continúa en el mismo empleo después de la expiración del término, se presume que su empleo fue renovado (*renewed*) por otro término de idéntica extensión que el original"»⁵⁵. En tercer lugar, la de que «el término llamado "incierto" (*certus an, incertus quando*) en Europa continental se considera "implícito" en los Estados Unidos, pues en dicha hipótesis el periodo de duración puede ser claramente deducido (*implied*) de la naturaleza del contrato»⁵⁶.

12. Desde un punto de vista comparatista, la jurisprudencia norteamericana más interesante no es tanto la relativa a contratos de trabajo con término definido (*definite term*), sea cierto o incierto, sino la que trata de la extinción de contratos de trabajo con término contingente (*contingent term*)⁵⁷, teniendo en cuenta que esta última expresión se refiere al término «*incertus an*» y, por tanto, a lo que en Europa continental usualmente llamaríamos «condición resolutoria» del contrato. Es un tema clásico en el Derecho norteamericano del contrato de trabajo, pero que ha vuelto a poner de plena actualidad y de moda el caso *Rooney v. Tyson* (1998)⁵⁸, fallado por la Corte Suprema del Estado de Nueva York. Se trata de un caso de interés doctrinal extremo, en el que lo debatido fue si era indefinido (y por tanto, extinguido *at will*) o no el contrato de trabajo verbal entre el entrenador Kevin ROONEY y el boxeador profesional y campeón del peso pesado Michael G. «Mike» TYSON, por virtud del cual el primero se comprometía a entrenar al segundo «mientras el boxeador pelee profesionalmente [*for as long as the boxer fights professionally*]»⁵⁹. La conclusión de la mayoría de la Corte, cuya opinión expresó el Juez BELLACOSA, fue que el contrato de autos debía asimilarse a los contratos de trabajo con «término definido»⁶⁰, por lo que no cabía su resolución *ante tempus* en ausencia de justa causa. Y ello, porque no se trataba de un contrato de trabajo con causa pura (esto es, trabajar a cambio de un salario), sino de un contrato de trabajo con «causa adicional [*additional consideration*]» –sustentadora del pacto

52 *Ibidem*, p. 52.

53 *Ibidem*.

54 *Ibidem*, p. 53.

55 *Ibidem*, pp. 53–54.

56 *Ibidem*, p. 54.

57 Sobre el tema, con claridad extrema y cita de precedentes, véase el caso *Adams v. Doyle* (1903), referencia oficial 139 Cal. 678, fallado por la Corte Suprema del Estado de California.

58 Referencia oficial 674p N.Y.S.2d 616.

59 P. 617.

60 P. 621.

específico de no resolver *ante tempus* sin justa causa–, que dicho Juez extrajo del hecho de que ROONEY había estado entrenando gratis a TYSON durante 28 meses, hasta que el segundo (con un «éxito meteórico») se convirtió en profesional⁶¹.

13. Como puso de relieve el Juez SMITH, al redactar su opinión disidente en este mismo caso (según el, no existía «causa adicional» suficiente), la mayoría de la Corte había malinterpretado el régimen jurídico del «contrato de trabajo de por vida [*contract for life employment*]», admitido desde antiguo por el *common law*, aunque sólo siga teniendo vitalidad en los Estados Unidos⁶², pero ya no en Inglaterra⁶³. Se trata, por antonomasia, de un contrato necesitado de la «causa adicional» en cuestión, pues –si la misma existiese– la resolución *ante tempus* del contrato por el empresario (esto es, antes de que falleciese el trabajador) daría derecho a este último a percibir una indemnización eventualmente gigantesca, cuya base de cálculo serían todos los salarios que hubiese cobrado, hasta su fallecimiento previsible, si el empresario no hubiese incumplido el contrato⁶⁴. La jurisprudencia norteamericana –concienzudamente examinada por el recién citado Juez SMITH– ha apreciado la existencia de la citada «causa adicional», por ejemplo: 1) «cuando el trabajador compra (*purchases*) el puesto de trabajo", mediante la cesión de algo –negocios, dinero, derechos, ideas– económicamente valioso para el empresario»⁶⁵; 2) «también cuando el trabajador "renuncia a demandar [al empresario promitente]", pues dicha renuncia "es *consideration* suficiente ... si la parte renunciante tenía la intención honesta de pleitear", como ha reconocido reiteradísima jurisprudencia a propósito de renuncias a demandar por accidente de trabajo»⁶⁶; y 3) «por último, "el sufrimiento de un perjuicio por el trabajador" –al aceptar la promesa– resulta igualmente suficiente *consideration* de la misma si, por ejemplo, "el empresario sabía al tiempo de la contratación que el trabajador nunca habría dejado su antiguo empleo excepto por la oferta de un puesto permanente" o, también, si la oferta se hizo a un funcionario del gobierno, a un trabajador ya contratado de por vida en otra empresa, a quien hacía competencia al empresario como trabajador autónomo o a un huelguista que al aceptarla abandonó la huelga»⁶⁷.

61 P. 620.

62 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., pp. 56 y ss.

63 Al respecto, véase J.M. GALIANA MORENO, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, cit., pp. 214 y ss.

64 Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, cit., pp. 93 y ss.

65 *Ibidem*, p. 57.

66 *Ibidem*.

67 *Ibidem*, pp. 57–58.