

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

por

Juan José Navarro Fajardo

Magistrado

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Doctrina jurisprudencial.
- III. Sentencia por despido de un deportista profesional: Indemnización (*).
- IV. Contradicción entre sentencias: Interrogantes que plantea en todos los contratos de duración determinada.

(*) Publicada en este mismo número de la Revista, página 196.

I. INTRODUCCION

Sabido es que, salvo en determinados supuestos considerados de excepción, el Derecho español se inspira en el principio de causalidad del despido, excluyendo, en consecuencia, la posibilidad del despido libre o sin causa, que se hubiera compaginado mal con el principio de estabilidad en el empleo y con la preferencia de nuestro Derecho por el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En nuestro Derecho Laboral, el despido se conceptúa como una sanción que sólo se justifica a través de unas causas tasadas y tipificadas legalmente. Si la decisión extintiva del empresario no se ampara en alguna de estas causas legales -a lo que equivale su mera alegación sin prueba- el Derecho reacciona frente a la antijuridicidad del despido, privándolo de eficacia o atribuyéndole unas consecuencias perjudiciales para su autor. Todo ello como medio para conseguir la reanudación de la relación laboral, y si esto no se considera posible o conveniente, conseguir la debida reparación del perjuicio irrogado al trabajador por la pérdida injusta de su trabajo y de los salarios. La reparación del perjuicio ocasionado al trabajador se consigue mediante el establecimiento de un conjunto de indemnizaciones, legalmente determinadas, para cuya fijación el ordenamiento jurídico toma en consideración diversas circunstancias, particularmente las de la antigüedad del trabajador en la empresa y la cuantía de su salario.

La regla más general, cuando el despido es declarado improcedente (art. 56 del Estatuto de los Trabajadores), es la que obliga al Magistrado a imponer al empresario una condena alternativa, por virtud de la cual éste debe optar entre la readmisión del trabajador, en las mismas condiciones de trabajo anteriores al despido, o la de abonar al trabajador una indemnización cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Además de la indemnización que resulte, en función del salario y la antigüedad, el empresario debe abonar al trabajador despedido, como indemnización complementaria, los denominados salarios de tramitación, o sea, los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

II. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Los que quedan expuestos son los pronunciamientos que forzosamente ha de contener la sentencia que declara la improcedencia del despido de un trabajador con contrato laboral sometido al régimen común. Por consiguiente, en nuestro Derecho el Magistrado no dispone de discrecionalidad alguna para graduar el montante de la indemnización que deba abonar el empresario al trabajador despedido: Es una indemnización legalmente tasada que es independiente, en principio, del perjuicio real que el despido injusto pueda ocasionar al trabajador. Ello no obstante, la jurisprudencia laboral, atendiendo al buen sentido, o a lo que en la actualidad se denomina principio de justicia razonable, ha entendido hasta ahora -con indudable acierto- que,

cuando el trabajador despedido estaba ligado al empresario por un contrato de trabajo temporal, su despido improcedente o nulo no podía hacer al trabajador acreedor a una indemnización que superase el importe de los salarios que el mismo trabajador hubiera percibido del empresario de haber continuado trabajando para éste hasta el momento en que el contrato temporal se hubiera extinguido por expiración de su término.

Esta es la doctrina que ha sido sentada con gran claridad por numerosas Sentencias del Tribunal Central de Trabajo, entre las que cabe citar las de 26 de junio de 1980, de 19 de mayo de 1981, las de 14 y 15 de diciembre de 1982, la de 1 de febrero de 1983, 2 de marzo de 1986 y otras más recientes, como la de 10 de mayo de 1988, en cuya Fundamentación Jurídica se lee: «Merece éxito la censura jurídica que el recurrente hace del pronunciamiento indemnizatorio contenido en el fallo de la resolución recurrida, pues si el actor estaba contratado para servicio determinado, y la duración de éste se extendió hasta el 20 de octubre de 1987, en cuya data aquel contrato de duración determinada quedó extinguido, al haberse celebrado el juicio con posterioridad a este último día, la decisión empresarial de cesar al demandante el 27 de septiembre de 1987, comunicada a éste por escrito, debió declararse despido improcedente, pero con la única consecuencia de condenar a la demandada a abonar al actor los salarios dejados de percibir desde el 27 de septiembre al 20 de octubre como con reiteración tiene resuelto esta Sala en supuestos similares».

De éstas y otras sentencias se deduce, explícita o implícitamente, pero de manera inequívoca, que en estos supuestos de contratos por tiempo limitado, el pago de los salarios hasta la fecha de extinción normal del contrato cubre tanto los salarios de tramitación como la indemnización propiamente dicha. Reiteran y precisan este criterio doctrinal y jurisprudencial otras sentencias posteriores de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de abril de 1989, de la que fue ponente Don Julio Sánchez Morales de Castilla, contiene, a modo de conclusión, en su Fundamento de Derecho sexto los siguientes razonamientos: «Como con reiteración ha establecido la doctrina de esta Sala, la incidencia en un contrato temporal de la declaración de nulidad de un despido disciplinario, producido durante la vigencia del contrato, no puede llegar a convertir el contrato temporal en indefinido, ni siquiera a prolongar su duración más allá del momento en que, ajustadamente a su propia naturaleza y a las normas que regulan su extinción, debiera darse por concluso, términos en los que hay que entender lo dispuesto en el artículo 55.3 ET ... en consecuencia, apreciada ... la infracción de la doctrina legal invocada, concretamente por la recurrente en su cita de T.S. 6.ª SS. de 2 de enero de 1981 y 3 de marzo de 1981, hay que concluir que los salarios de tramitación debidos al recurrido, como consecuencia de la nulidad del despido disciplinario que le fue impuesto, han de limitarse al período comprendido entre la fecha del despido, 5 de enero de 1984, y el 25 de abril de 1984», fecha esta última en que normalmente se hubiera extinguido el contrato temporal en cuestión, según se afirma en el mismo Fundamento de la sentencia.

Vemos, pues, que este criterio jurisprudencial de limitar la cuantía de las indemnizaciones a la de los salarios dejados de percibir por el trabajador despedido *ante tempus*, en los contratos de duración determinada, ha sido aplicado por el Tribunal Supremo no solamente en

alguna ocasión aislada, sino que cuenta al menos con los precedentes judiciales que cita en su sentencia. Se trata, por consiguiente, de una doctrina consolidada a través de numerosos fallos del Tribunal Central de Trabajo y del Tribunal Supremo, y que ha sido seguida sin dificultad ni contradicción hasta la fecha por los Tribunales Superiores de Justicia. Cabe citar las Sentencias del Tribunal Superior de Madrid de 5 de octubre de 1990; de Cataluña, de 8 de enero de 1990; y de Aragón, de 18 de enero de 1991. En esta última, se dice que por «aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo (18-5-88 - Aranz. 4252) que impone no hacer pronunciamiento sobre readmisión y limitar la indemnización a los salarios que se hubieran devengado hasta agotarse la contratación temporal interrumpida por el irregular despido».

El propio Tribunal Constitucional también ha tenido ocasión de pronunciarse en esta cuestión doctrinal, de creciente importancia práctica, dado que cada vez es estadísticamente mayor el número de contratos de trabajo que se concertan por tiempo determinado. Se trataba de un supuesto en el que el Tribunal Constitucional, en su Sentencia de 17 de julio de 1987, estimó que el despido debió considerarse como represalia por el ejercicio de un derecho de libertad sindical y, en consecuencia, radicalmente nulo por su propósito antisindical, por lo que otorgó el amparo solicitado (Recurso de amparo n.º 748/1986). Ocurría, sin embargo, que «según resulta de los hechos probados, la trabajadora mantenía con su empresa un contrato de duración determinada que hubiere vencido, en principio, el 5 de octubre de 1985. Por tanto -sigue diciendo el Tribunal Constitucional-, no puede acordarse ahora el restablecimiento de la relación laboral, que, incluso, de no haberse producido el despido, no tendría vigencia en el momento presente. Por ello, deben limitarse en este caso los efectos de la declaración de nulidad radical del despido al derecho de la recurrente, en aplicación del artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos del artículo 56.1 b) de la misma ley, al percibo de los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de su extinción por expiración del tiempo convenido ...».

Queda muy claro que el Tribunal Constitucional, incluso en uno de los supuestos de máxima antijuridicidad del despido, en los que por vulnerarse derechos fundamentales se dispensa al trabajador el mayor grado de protección posible, esta protección -aun siendo máxima- queda circunscrita a la intangibilidad de los salarios que el trabajador hubiera devengado hasta agotarse el plazo de duración prevista en su contrato de trabajo temporal.

III. SENTENCIA POR DESPIDO DE UN DEPORTISTA PROFESIONAL: INDEMNIZACION

Creo que podemos hablar, por consiguiente, de una doctrina jurisprudencial consolidada, que sorprendentemente ha venido a quebrarse en una reciente sentencia del Tribunal Supremo, dictada a propósito del despido de un deportista profesional. Me refiero a la Sentencia de 21 de enero de 1992.

En esta sentencia, la Sala 4.^a del Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado por la empresa demandada La empresa -que se había allanado a la declaración de improcedencia del despido en el acto del juicio- alegó, en el recurso de casación, que ya había abonado al actor todos los salarios devengados hasta la extinción del contrato, afirmando con ello que la empresa «dejó cumplido en su momento el requisito económico necesario para la completa efectividad de la opción de readmisión», señalando, por último, «que no es una medida lógica que se cobre más por indemnización que por lo que realmente dura el contrato».

En su Fundamento Jurídico tercero, la sentencia aborda la cuestión de si es posible conceder a la empresa demandada la opción de readmitir al jugador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, ante la alegación de la empresa de que debió habersele concedido tal facultad. La sentencia rechaza la pretensión de la empresa, aduciendo que «tratándose de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, no cabe la opción de readmisión en el despido improcedente, como manifiesta el propio texto legal (art. 15.1), según se deduce de una atenta lectura del mismo, en el que la expresión "sin readmisión" constituye en realidad un inciso excluyente, precisamente, de la opción, sin perjuicio de la eficacia de la readmisión convenida entre partes. Así pues -continúa la sentencia-, el despido improcedente, tratándose de relaciones laborales sometidas al régimen especial de los deportistas profesionales, sólo ha de producir efectos indemnizatorios (salvo el caso de readmisión pactada), lo que es coherente con las peculiares características de los servicios que constituyen su objeto, en relación con la naturaleza esencialmente temporal de la relación contractual».

Hasta aquí, pues, la sentencia que comentamos no se aparta ni un ápice de la doctrina jurisprudencial mantenida por el mismo Tribunal en los precedentes judiciales recogidos en su Sentencia, antes citada y comentada, de 14 de abril de 1989. Esta doctrina jurisprudencial estima que no cabe, a través de la opción de readmisión, prolongar la duración del contrato más allá del momento en que, ajustadamente a su propia naturaleza y a las normas que regulan su extinción, debiera darse por concluso.

Lo innovador de la sentencia viene después, cuando reconoce al trabajador -despedido cuando le faltaban menos de tres meses para terminar su contrato- el derecho a percibir una elevada suma (algo más de sesenta y seis millones de pesetas), en concepto de indemnización -calculada a razón de dos mensualidades de salario por año de servicio-. En dicha suma -precisa el Fundamento séptimo de la sentencia- ha de entenderse incluida la cantidad ... que, por salarios debidos hasta la fecha en que había de extinguirse el contrato, consignó la empresa y cobró ya el actor».

Es en el quinto de sus Fundamentos de Derecho donde la sentencia justifica el anterior pronunciamiento indemnizatorio, y lo hace de este modo: «De los razonamientos contenidos en el Fundamento Jurídico tercero se deduce, sin duda alguna, que es aplicable al caso de autos el artículo 15.1 del meritado Real Decreto 1006/1985, en cuanto referido a la indemnización que

debe cobrar el deportista profesional en caso de despido improcedente. Prescribe dicho precepto que la indemnización, a falta de pacto, se fijará judicialmente y será de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio, estableciendo a continuación que para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. Así pues -continúa la sentencia-, la cuantía mínima de la indemnización es de dos mensualidades por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año».

De los anteriores Fundamentos de Derecho se deduce que la sentencia comentada parte de la consideración de que el artículo 15.1 del Real Decreto 1006/1985 fija un mínimo indemnizatorio, absolutamente inmune a toda posibilidad de moderación por los Tribunales.

IV. CONTRADICCIÓN ENTRE SENTENCIAS: INTERROGANTES QUE PLANTEA EN TODOS LOS CONTRATOS DE DURACION LIMITADA

Podríamos preguntarnos ¿cuál es el fundamento último que lleva a la sentencia a semejante conclusión?, ¿por qué frente a la sola garantía de la intangibilidad de los salarios (que era la pauta jurisprudencial uniformemente seguida) se amplía en el supuesto enjuiciado la garantía a la intangibilidad de la indemnización? y ¿qué razón material o legal ha inducido al Tribunal Supremo a otorgar a los futbolistas profesionales esta garantía adicional, que supone una protección privilegiada en relación con la que en esta materia se ha venido reconociendo a un trabajador ordinario?

Antes de pasar a contestar estas interrogantes, parece conveniente detenerse a analizar, aunque sea someramente, la naturaleza y características del régimen laboral especial de los deportistas profesionales, a fin de indagar si hay en dicho régimen fundamento que justifique el privilegio, la sobreprotección, en suma, que la sentencia les dispensa.

Ante todo hay que destacar que el contrato de un deportista profesional es esencialmente un contrato de naturaleza temporal. Así lo establece el primer párrafo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985 al decir que «la relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas, que constituyan en su conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva».

Parecidos términos utiliza el Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, al establecer que «el contrato suscrito entre Club y Jugador profesional tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado De mutuo acuerdo entre Club y el Jugador podrá prorrogarse el contrato, en los términos establecidos en el párrafo segundo del artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio». Esto es, «podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente de duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originariamente pactado».

Estas normas se apartan, pues, notablemente de la normativa común del Estatuto de los Trabajadores. Mientras el artículo 15 del Estatuto consagra una clara preferencia por el contrato de duración indefinida, el contrato del deportista profesional ha de ser siempre un contrato de duración determinada.

No cabe duda que la reiteración con que aquellas normas señalan el carácter esencialmente temporal de los contratos entre la empresa deportiva y el jugador tiene por objeto despejar definitivamente las incógnitas que pesaban sobre la pervivencia del llamado derecho de retención. Es claro, por tanto, que esta limitación temporal del contrato, ni tan siquiera susceptible de prórroga alguna durante la vigencia del contrato, trata de proteger, principalmente, los intereses del deportista profesional, garantizando su libertad de trabajo.

Estamos, pues, en presencia de un contrato de duración rigurosamente determinada, lo que explica que, expirado su término, ni pueda cumplirse en sus propios términos la condena a la readmisión del jugador improcedentemente despedido, ni la empresa pueda optar por ella.

Para el despido improcedente sin readmisión, el artículo 15 del Real Decreto 1006/1985 establece la especialidad de que la indemnización a que tiene derecho el deportista habrá de fijarse judicialmente, ponderando las circunstancias concurrentes, en particular la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato, si bien se fija un mínimo de dos mensualidades por año de servicio, que a primera vista es superior a la legalmente tasada de la normativa común, de 45 días por año de servicio.

La especialidad comentada se justifica por la brevedad de la vida profesional del deportista y la limitada duración de los contratos que firma durante su etapa de actividad deportiva. Si el Magistrado hubiera de fijar las indemnizaciones con arreglo a dicha normativa común, en la práctica, se dejaría al arbitrio de las empresas el cumplimiento de los contratos, ya que los costes del despido serían generalmente muy pequeños, y -paradójicamente- las indemnizaciones menores cuanto mayor fuese el tiempo que quedase de contrato y, asimismo, mayores los salarios dejados de percibir y los perjuicios causados con su cese al deportista.

Creo que es con esta perspectiva desde la que ha de interpretarse la especialidad establecida en el artículo 15 del Real Decreto 1006/1985; no para deducir de este precepto, como hace la sentencia comentada, que la indemnización que deba abonar la empresa en caso de despido pueda superar la remuneración dejada de percibir por el deportista profesional a causa de la extinción anticipada de su contrato.

No debe perderse de vista que indemnizar, conforme a su significado etimológico: «Dejar sin daño, indemne», es compensar el perjuicio previsiblemente causado. Por consiguiente, nada justifica que, siendo posible calcular el perjuicio, la indemnización exceda del mismo, porque ello supondría un enriquecimiento cuya justificación -es significativo el silencio de la sentencia al respecto- resulta harto problemática. Si esto fuera posible, la indemnización se desnaturalizaría para convertirse en una sanción, también paradójicamente mayor, cuanto mayor hubiera sido el grado de cumplimiento del contrato por parte de la empresa y menor el perjuicio ocasionado al trabajador.

Pero la sentencia no es sólo criticable por la conclusión a que llega. Lo es -y en mayor medida- porque con su decisión innovadora se aparta de la doctrina jurisprudencial anterior, sin explicación razonada al respecto y sin dar, realmente, una respuesta específica a esta cuestión, pese a que fue expresamente alegada por la empresa y por el Ministerio Fiscal en el recurso.

El mayor inconveniente de todo ello es el de no saber a qué atenerse para lo sucesivo. ¿Se ha abierto verdaderamente por el Tribunal Supremo con esta sentencia una nueva línea jurisprudencial? ¿Será aplicable esta innovadora doctrina a cualquier contrato de trabajo de duración determinada? ¿La cuestión debatida va a ser resuelta en el futuro de modo igual para todos los trabajadores, sin discriminaciones injustificadas, o sólo cuando el despido sea un deportista profesional?

Están en juego los principios de igualdad y seguridad jurídica (arts. 14 y 9.3 de la CE), por cuanto que los ciudadanos tienen derecho a esperar que sus pretensiones van a ser resueltas de manera igual para todos, o que al menos se fundamente por los Tribunales la imposibilidad de atender tal expectativa, bien porque concurra en su caso un elemento diferenciador que justifique el cambio decisorio, ya sea, en fin, porque se considere preciso corregir la interpretación errónea de las sentencias precedentes.

Parece ser que el ..., tiene intención de recurrir en amparo. Si ello es así, confío en que, al resolver el recurso, el Tribunal Constitucional dé cumplida respuesta a todas las interrogantes que el Tribunal Supremo ha abierto con su reciente y llamativa sentencia.