

**El fin del contrato por obra y servicio:
¿El amanecer de una nueva jurisprudencia sobre condición resolutoria?**

Las consecuencias que traerá consigo la reforma laboral en los próximos años no se limitarán a una drástica reducción de la temporalidad. Los efectos colaterales de los cambios introducidos por el legislador en materia de contratos nos llevan a preguntarnos si se abrirán nuevas vías para la extinción de los mismos; entre ellas, la extinción por condición resolutoria por finalización de obra o servicio.

El Real Decreto-ley 32/2021 mandó al baúl de los recuerdos los contratos por obra y servicio. El que fuera el contrato de duración determinada por antonomasia en el mercado laboral español en las últimas décadas está dando sus últimos coletazos de vida. El legislador ha permitido que aquellos contratos por obra o servicio firmados antes de la entrada en vigor de la Reforma puedan estar vigentes durante los tres años que autorizaba la anterior regulación (o incluso cuatro, si lo establecía el convenio colectivo). Sin embargo, aquellos que siguen "vivos" tienen una fecha de expiración irremediable y, desde el pasado 30 de marzo de 2022, no es posible concertar nuevos contratos por obra y servicio, por lo que podemos afirmar sin miedo a equivocarnos que ya no es posible vincular un contrato de duración determinada a la realización de un servicio o tarea concretos (y mucho menos a la duración de una contrata, posibilidad que ya quedó desechada antes de la entrada en vigor de la Reforma, tal y como confirmó el Tribunal Supremo en su sentencia 874/2017, de 14 Nov. 2017, Rec. 2954/2015).

Más allá de las evidentes consecuencias de esta modificación, lo cierto es que esto podría abrir una puerta que hasta ahora el Tribunal Supremo se ha ocupado de mantener cerrada: la validez de las condiciones resolutorias vinculadas al término de una determinada tarea o servicio.

Sin entrar a analizar en profundidad la jurisprudencia al respecto, el Tribunal Supremo confirmó en diversas sentencias la consolidada doctrina relativa al "principio de tipicidad prioritaria," por la cual se determina la invalidez de toda condición resolutoria que introduzca una causa de extinción ya prevista en el propio Estatuto de los Trabajadores. Llevado al concreto campo del contrato por obra y servicio, esta doctrina supone que, hasta la fecha, no se podía alterar el régimen de extinciones previsto en el Estatuto a través de la introducción de una condición resolutoria vinculada a la "expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato."



Ello significa que con la modificación del artículo 15 una condición resolutoria vinculada a la finalización de una actividad concreta no iría en contra del principio de tipicidad prioritaria, en tanto en cuanto no contradiga tampoco la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de noviembre de 2017.

Pongamos por caso el siguiente escenario: una filial española de un grupo multinacional contrata un empleado extranjero para llevar a cabo un proyecto de duración indeterminada pero previsiblemente de alrededor de un año. Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral, era frecuente en estas situaciones que la empresa de origen suspendiese su relación laboral con el empleado por el tiempo que durase el desplazamiento a España, celebrándose un contrato local. El contrato que suscribía la filial española con el empleado en cuestión era por obra y servicio vinculado a la duración del proyecto. Al término del proyecto, quedaba extinguido el contrato de obra y servicio y se reanudaba la relación laboral previa entre el empleado y la entidad extranjera.

Tras la Reforma, no existe ninguna modalidad contractual de duración determinada que permita una contratación ininterrumpida de un trabajador por tiempo superior a 90 días. Parece evidente que en circunstancias como la que se ha descrito, la filial española deberá formalizar un contrato indefinido con el trabajador desplazado. Como hemos adelantado, entendemos que debería ser perfectamente lícito tipificar como causa resolutoria la finalización del proyecto para el cual fue desplazado el empleado.

Si bien los críticos de esta hipótesis podrían argüir que la intención del legislador al hacer desaparecer el contrato de obra y servicio no era otra que garantizar la continuidad del empleo, especialmente en el contexto de empresas cuyo negocio habitual es prestar servicios en régimen de contrata, de manera que la extinción de un contrato a la finalización de un proyecto si fuera necesario se hiciese mediante despido objetivo (lo que supondría un incremento de la indemnización de los 12 a los 20 días de salario por año de servicio), no es menos cierto que "nuestro" empleado desplazado reanudaría su relación laboral previa con otra empresa del grupo, sin solución de continuidad, por lo que carece de todo sentido que se beneficie del régimen indemnizatorio que nuestro legislador ha previsto para resarcir a quien pierde su trabajo de forma irreversible.

Por otro lado, no debemos pasar por alto el riesgo que entraña la incorporación de una cláusula de estas características respecto de la prohibición que introduce el artículo 1256 del Código Civil. Es imprescindible que la condición resolutoria no sea arbitraria y deje el cumplimiento de esta en manos del empresario, so pena de nulidad, puesto que se perdería el carácter obligacional del acuerdo si el cumplimiento de la condición depende de manera exclusiva de la voluntad de una de las partes.



En este sentido, ante una situación de empleo necesariamente de duración determinada por la propia naturaleza del proyecto que se lleva a cabo, y a cuyo término se reanuda una relación laboral anterior (o inclusive se iniciaría una nueva), hecho por el cual desaparecería la causa que motiva la indemnización por extinción del contrato, el nuevo horizonte de la Reforma debería permitir canalizar esta suerte de obra y servicio a través del mecanismo del artículo 49.1.b).



Juan Pastor

Freshfields Bruckhaus Deringer



Oscar Bellolell

Freshfields Bruckhaus Deringer

