

La condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo. Las cláusulas de resultado

Jorge Castiñeira Jerez
Anna Ginès i Fabrellas

Universitat Ramon Llull, ESADE Law School

Abstract

El objeto del presente trabajo reside en analizar y revisar algunas cuestiones clásicas relativas a la condición resolutoria y, en concreto, dado su previsible incremento en el mercado laboral, de las cláusulas de resultado como causa de extinción del contrato de trabajo. El estudio permite concluir que el alcance de la condición resolutoria en el contrato de trabajo es muy reducido como consecuencia del principio de estabilidad en el empleo, que impide el libre desistimiento empresarial, de la prohibición de abuso manifiesto de la empresa y, por último, de la imposibilidad de reconducir a la condición resolutoria causas de extinción legalmente previstas. Si bien las cláusulas de resultado y rendimiento mínimo son ampliamente aceptadas por la jurisprudencia, su alcance práctico es muy reducido, al admitirse solo en supuestos en que el rendimiento pactado es similar al alcanzado por otros trabajadores de la empresa. En este trabajo se analiza si estas restricciones están justificadas y, a través de ese análisis, cuál debería ser la operatividad real de la condición resolutoria en un contexto económico y empresarial en que la dirección y evaluación de rendimientos por objetivos es ya una realidad innegable.

The aim of the article is to analyze the scope of resolutive conditions and, in particular, given the foreseeable increase of their use, of clauses of minimum performance as cause of termination of the labor relationship. The study concludes that the scope of resolutive conditions within the labor contract is reduced because of the principle of stability in employment that prohibits dismissal at will, the prohibition of abuse by the company and the impossibility to redirect to the resolutive condition causes of termination legally provided. Although minimum performance clauses are widely accepted by Spanish case law, their scope is reduced as courts only allow the termination of the contract when other workers in the company also achieve the minimum performance agreed. This paper analyses whether these restrictions are justified and what the real scope of resolutive conditions should be in a context in which management and assessment by objectives is an undeniable reality.

Palabras clave: condición resolutoria, autonomía de la voluntad, contrato de trabajo, cláusulas de rendimiento mínimo, cláusulas de resultado.

Title: Resolutive condition as cause of termination of the employment contract. Clauses of results.

Keywords: resolutive condition, private autonomy, employment contract, minimum performance clauses, clauses of results.

Sumario

1. Introducción
2. La condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo vista desde el derecho común
 - 2.1. La autonomía de la voluntad como fundamento de la condición resolutoria
 - 2.2. Los caracteres y efectos básicos de la condición resolutoria
3. La condición resolutoria en el contrato de trabajo
 - 3.1. Requisitos de validez de la condición resolutoria pactada en contrato de trabajo
 - 3.1.1. Causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo
 - 3.1.2. Ausencia de abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa
 - 3.2. El limitado alcance de la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo
 - 3.3. Las cláusulas de rendimiento mínimo como condición resolutoria en la relación laboral
 - 3.3.1. Requisitos para la licitud de las cláusulas de rendimiento mínimo
 - 3.3.2. Cláusulas de rendimiento mínimo: ¿condición resolutoria o incumplimiento contractual?
4. La condición resolutoria en el contrato de deportistas profesionales
 - 4.1. Licitud de las cláusulas de resultados en contratos de deportistas profesionales
 - 4.2. La «cláusula Messi»: condición resolutoria y *rebus sic stantibus*
5. Una teoría para la licitud de las cláusulas de resultados como condición resolutoria del contrato de trabajo
6. Conclusiones. La condición resolutoria en el ámbito del contrato de trabajo: de las cláusulas de rendimiento mínimo a las cláusulas de resultado
7. Tabla de sentencias
8. Bibliografía

1. Introducción

En enero de 2018, el periódico El Mundo sorprendió con la noticia de que Leo Messi había pactado una cláusula previendo los efectos de una posible independencia de Cataluña. En la versión online del 4 de enero el periódico avanzó el siguiente titular “*Messi impone una cláusula al Barcelona en caso de independencia*”¹, que posteriormente fue portada de la versión en papel del día 5 de enero.

Según la información publicada, el contrato de renovación entre Leo Messi y el Fútbol Club Barcelona, firmado en noviembre de 2017 y con vigencia hasta el año 2021, incluye una cláusula que contempla el escenario de la independencia de Cataluña. Según esta cláusula, en caso de alcanzarse la independencia, y siempre que ello le impidiera jugar en una liga de primer nivel europeo, el jugador tendría derecho a desistir del contrato sin necesidad de abonar la cláusula de rescisión estipulada contractualmente, de 700 millones. Es decir, el delantero podría desvincularse del Barça sin coste si, como consecuencia del acontecimiento previsto, el club no formara parte de alguna de las competiciones europeas de primer nivel.

Por más que resulte cuestionable la necesidad de incluir la denominada “Cláusula Messi”, su lógica y finalidad son evidentes. La cláusula impuesta por la estrella argentina pretende salvaguardar un determinado desarrollo profesional, que solo se estima posible en una liga de primer nivel. Esa salvaguarda se consigue mediante una condición resolutoria relativa a la vigencia de la cláusula de rescisión, que impone el pago de 700 millones de euros por el ejercicio de la facultad de desistimiento contractual por parte del jugador. Nótese como la condición resolutoria afecta, no tanto al contrato de trabajo, del que podría desistir el jugador sin que se haya pactado, sino a la cláusula que le impone un pago concreto en caso de desistimiento.

La licitud de la cláusula en cuestión no parece que pueda ponerse en duda a la luz de lo dispuesto en el artículo 13.g) del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (en adelante, RD 1006/1985), en el que se recoge una forma de extinción, también reconocida de forma general por el artículo 49.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Según el artículo 49.1.b) ET, el contrato de trabajo se extinguirá, entre otras razones, por “*las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del empresario*”. En definitiva, la legislación laboral reconoce que las partes del contrato de trabajo pueden limitar su eficacia, provocando su extinción, en determinados supuestos concretos a decidir por ellas mismas. También pueden,

¹ <http://www.elmundo.es/deportes/futbol/2018/01/04/5a4e9c8c22601d39148b45ea.html> (consulta: 15.2.2018).

obviamente, tal y como ocurre en este caso, limitar la eficacia de determinadas cláusulas y, en concreto, las relativas a los efectos de la extinción del contrato.

La “cláusula Messi” resulta de interés porque, más allá del caso concreto, evidencia la necesidad que, en el marco de la relación laboral, pueden tener las partes para dar cabida a intereses muy particulares y, por ello, difícilmente regulables a nivel legal general.

La «cláusula Messi» es, además, un ejemplo claro de la funcionalidad de la condición resolutoria como forma de extinción de la relación laboral. El cumplimiento de la condición permite, en este caso al trabajador, poner fin a la relación laboral sin coste. Este ejemplo se produce, sin embargo, en un contexto jurisprudencial en el que, como se analiza en las páginas siguientes, el ámbito de aplicación de la condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo es muy reducido.

El objeto del presente trabajo reside en analizar la condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo y, en especial, las cláusulas de resultados pactadas en el ámbito laboral. La finalidad del estudio es determinar el alcance de la condición resolutoria en la relación laboral al tiempo en que se revisitan y revisan determinados postulados clásicos sobre la función y efectos de la condición resolutoria en el ámbito civil.

2. La condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo vista desde el derecho común

Resulta consustancial a la noción de contrato la posibilidad de que la voluntad de las partes afecte a su eficacia. Si bien es cierto que la noción de contrato no puede circunscribirse en exclusiva al elemento del consentimiento –menos aún en el ámbito del derecho laboral–, no es menos cierto que el contrato tiene siempre su origen y legitimidad última en el consentimiento prestado por las partes.

Por ello, en cuanto la condición suele suponer la causalización de los motivos o propósitos contractuales de las partes, resulta esencial analizar el fundamento, límites y efectos de la condición resolutoria desde la perspectiva del derecho común con carácter previo a analizar su operatividad en el marco del contrato de trabajo.

2.1. La autonomía de la voluntad como fundamento de la condición resolutoria

Sigue plenamente vigente en el ordenamiento jurídico español, también desde la perspectiva del derecho del trabajo, la máxima expresada en el artículo 1254 CC, según la cual “[e]l contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.”

Ya en origen incompleto e inexacto, el artículo 1254 CC resulta esencial para comprender que en el sistema legal español la noción de contrato y el elemento del consentimiento

contractual deben considerarse indisociablemente unidos². Es el consentimiento de los contratantes, sobre un determinado objeto y causa, el origen del contrato. Es frecuente, aun así, que ese consentimiento, como ocurre en el ámbito del derecho del trabajo o del consumo, tenga un alcance muy limitado ante la imposibilidad de presumir la igualdad y la libertad entre los contratantes. Es por ello que, en estos ámbitos, el papel del consentimiento se limita, en la mayoría de ocasiones, a la aceptación de la relación contractual y no a su contenido, predispuesto por la Ley o por la parte contractual con mayor fuerza negociadora.

La ausencia de una posición negociadora fuerte o las limitaciones legales que se producen en determinados ámbitos contractuales no niegan, y ni siquiera matizan, la máxima según la cual el contrato tiene su origen en el consentimiento de los contratantes (así lo establece no solo el artículo 1254 CC, sino también el artículo 1.1 ET). Tampoco la posibilidad que tienen las partes para alcanzar los pactos e incluir las condiciones que estimen conveniente, siempre que no resulten contrarios a la ley, la moral o el orden público (artículo 1255 CC)³.

El paradigma de la igualdad y la plena libertad de los contratantes, según los cuales se sustentaba la relación contractual cuando se elaboró y promulgó el Código Civil en el siglo XIX, no son, por supuesto, los factores que definen el contrato de trabajo (ni tampoco la mayoría de contratos civiles y mercantiles actuales). Tanto es así, que una de las razones de la existencia del derecho del trabajo es la negación de la total igualdad y libertad de las partes de la relación laboral. En el ámbito del derecho laboral, la norma es la desigualdad⁴, siendo ello precisamente lo que explica la causa de la limitación de la autonomía de la voluntad a la hora de alcanzar determinados pactos al margen de lo ya establecido legalmente.

Esa contundente limitación del principio de la autonomía de la voluntad en el ámbito del derecho del trabajo se manifiesta sin ambages en el artículo 3.1.c) ET, que circunscribe la

² De forma mucho más evidente se recoge esta noción en la Propuesta de Anteproyecto de Ley Modernización del Libro IV de Código Civil en Materia de Derecho de Obligaciones y Contratos (2009), elaborada por la Comisión de Codificación del Ministerio de Justicia y actualmente en revisión por Orden del Ministerio de Justicia de 7 de abril de 2017. El artículo 1236 de la Propuesta establece que “[p]or el contrato dos o más personas acuerdan crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales y establecer reglas para las mismas”.

³ Dada la sobrerregulación legislativa actual, existen cada vez menos supuestos de aplicación directa de estos límites a la autonomía de la voluntad. La función principal de estos límites en nuestro sistema parece residir actualmente en la interpretación e integración de la ley como límite a la autonomía de la voluntad, a través de los valores sociales compartidos de forma muy mayoritaria (moral) y el respeto a los principios constitucionales básicos (orden público). Véase BARRERA LLORCA (2017, pp. 207-209)

⁴ En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, al afirmar, sobre el derecho laboral, que es un “ordenamiento compensador de una desigualdad originaria entre trabajador y empresario, que tiene su fundamento no sólo en la diferente condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro” (STC 3/1983, 25.1.1983 (RTC 1983/3; MP: Angel Escudero del Corral).

voluntad contractual de las partes del contrato de trabajo al respeto de los derechos mínimos estipulados por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado o en los convenios colectivos. Es decir, se establece como límite material la imposibilidad de *“establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”*.

En el ámbito patrimonial civil y mercantil, la autonomía de la voluntad es la principal fuente de obligaciones. Su ámbito es preeminente por más que este principio no sea absoluto, al estar limitado por la ley imperativa, la moral y el orden público. Nótese, en cambio, que, en el ámbito del derecho del trabajo, no solo se limita directamente la autonomía de la voluntad, sino que también se la circunscribe a pactos más favorables para el trabajador respecto las condiciones reguladas legal, reglamentaria o convencionalmente.

Adviértase que al limitar que los pactos no puedan establecer, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos (salvo que, en estas disposiciones, claro está, se establezca lo contrario), el artículo 3.1 ET prácticamente convierte en excepción el principio general reconocido en el artículo 1255 CC. Por ello, a la hora de interpretar la condición resolutoria como causa de extinción de la relación laboral, resulta esencial atender, no solo a los límites civiles, sino también, sobre todo, a las limitaciones del artículo 3.1 ET.

En todo caso, con carácter previo al estudio de estos límites, resulta esencial analizar los caracteres básicos de la condición resolutoria desde una perspectiva civil con el fin de analizar, posteriormente, su posible encaje en el marco del contrato de trabajo. A ello dedicamos el siguiente apartado.

2.2. Los caracteres y efectos básicos de la condición resolutoria

La condición resolutoria es, junto al término y el modo, uno de los elementos contractuales que permite a los contratantes modalizar los efectos del contrato. Estos elementos accidentales del contrato permiten la subjetivización de la causa del contrato.

En efecto, a través de estos elementos, se permite a las partes determinar el tiempo o la circunstancias en que el negocio debe producir o dejar de producir efectos, atendiendo así, no solo a la función socio-económica típica del negocio, sino también a las necesidades u objetivos concretos (y subjetivos) de los contratantes⁵.

Aun así, la introducción de un elemento accidental en el contrato no supone que las partes nieguen los efectos típicos-esenciales del tipo escogido. Las partes, a pesar de la introducción de uno de estos elementos, pretenden los efectos del contrato y su regulación típica, aunque también deciden, en ejercicio de su autonomía, especificar hasta cuándo o en qué supuestos pretenden que el negocio (y sus efectos típicos) cobren o pierdan eficacia.

⁵ LACRUZ BERDEJO (2005, p. 209).

En concreto, la inclusión en el contrato de una condición permite a los contratantes someter la eficacia del negocio a un suceso de carácter incierto⁶. Esta es la principal diferencia entre el término y la condición. Mientras que el término es, por definición, cierto (llegará), la condición se define precisamente por su incertidumbre.

Esta incertidumbre sobre el suceso del que se hace depender la eficacia del contrato es consustancial a la idea de condición. Tanto es así, que la doctrina ha venido exigiendo también el carácter futuro del suceso del que depende la eficacia del negocio⁷. Así ocurrirá, sin duda, en la mayoría de supuestos, toda vez que la incertidumbre viene dada, generalmente, por el carácter futuro del suceso del que depende la condición. Lo anterior, sin perjuicio de que el artículo 1113 CC permita someter la eficacia del contrato a un suceso pasado pero desconocido por las partes y, en tanto que desconocido, también incierto.

Incertidumbre y autonomía son, por lo tanto, los elementos claves que definen a la condición. Son estos dos elementos, combinados, los que también determinan la función económica-social de la condición. Para comprobarlo, basta con reflexionar sobre la necesidad legítima que pueden tener las partes de un determinado negocio para limitar los efectos del consentimiento contractual ante sucesos inciertos que harían que ese consentimiento no se hubiera otorgado o, al menos, no en los mismos términos. Esa es, precisamente, la función de la condición: modular la eficacia del contrato evitando que este llegue a tener efectos o que continúe produciéndolos –según la condición se configure como suspensiva o como resolutoria.

Como cualquier institución derivada de la autonomía de la voluntad, la aposición de una condición debe respetar los límites generales a la autonomía de la voluntad (artículo 1255 CC). A esos límites generales se le añaden los específicamente estipulados por el Código Civil en relación con el elemento accidental de la condición. El principal límite específico deriva de lo establecido en el artículo 1116 CC, según el cual “[l]as condiciones imposibles, las contrarias a las buenas costumbres y las prohibidas por la ley anularán la obligación que de ellas dependa”. Este artículo añade, por lo tanto, como límites específicos de la condición, las buenas costumbres y la imposibilidad de cumplimiento de la condición. Asimismo, a nivel de consecuencias, el precepto también establece que aquellas condiciones en las que se traspasen estos límites específicos, no solo no se tendrán por no puestas, sino que arrastrarán a la obligación o contrato con relación al que se impusieron, haciéndolos nulos⁸.

La obligación condicional será también nula cuando el cumplimiento de la condición del que depende su eficacia sea simple o meramente potestativo. Esto es, en los términos que expresa el artículo 1115 CC, “[c]uando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor y no de un factor aleatorio o de la voluntad de un tercero la obligación

⁶ Sobre los caracteres del suceso condicional, ver LLEBARÍA SAMPER (2011, p. 3153-3158).

⁷ Véase, por todos, LACRUZ BERDEJO (2005, p. 209)

⁸ La regla es la opuesta en sede testamentaria (véase el artículo 792 CC).

condicional [y no solo la condición] *será nula*". La exigencia del carácter aleatorio o ajeno al obligado es perfectamente lógica si se atiende a que, de un lado, el artículo 1114 CC hace depender de la condición la adquisición (condición suspensiva) o la pérdida (condición resolutoria) del derecho y, de otro lado, el artículo 1256 CC proscribe la posibilidad de que el cumplimiento del contrato o de sus obligaciones quede al arbitrio del deudor. Toda vez que la eficacia del contrato o de la obligación depende del cumplimiento de la condición, no resultaría admisible que ese cumplimiento quede a expensas del obligado, pues ello supondría negar, a su vez, el carácter obligacional del contrato.

Sí se permite, en cambio, que la condición se configure como mixta, esto es, que su cumplimiento dependa parcialmente de la voluntad del obligado y parcialmente de un factor aleatorio o dependiente de la voluntad de un tercero ajeno al contrato. No podía ser de otro modo pues se sigue respetando, en estos casos, la incertidumbre como nota característica básica de la condición como elemento accidental del contrato.

La nota característica de la incertidumbre, junto al principio de buena fe contractual (1258 CC), es también lo que explica la obligación de las partes de no frustrar con su actuación la posibilidad de que se llegue a cumplir la condición de la que depende la efectividad del contrato. Ese es el motivo por el que el artículo 1119 CC establece que se tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impida voluntariamente su cumplimiento⁹.

Al respecto, es preciso señalar que no debe confundirse la condición con aquellos deberes de colaboración o presupuestos exigibles a las partes para así no frustrar los propósitos o el objeto del contrato. Imagínese, por ejemplo, un contrato condicionado a la obtención de una determinada licencia o autorización administrativa. Nos encontramos en este caso, dada la incertidumbre de la concesión, ante una verdadera condición. Esta condición, sin embargo, depende de un presupuesto o deber previo consistente en la solicitud por parte del interesado. Ello hace que la condición sea mixta (su acontecimiento depende en parte de la voluntad de los contratantes), sin que por ello deba confundirse la condición (el otorgamiento de la autorización) de su presupuesto (el deber del contratante de solicitarla)¹⁰.

En relación con los efectos del cumplimiento de la condición respecto de la eficacia del contrato o de la obligación, si la condición se configura como suspensiva, su cumplimiento determinará la total efectividad del contrato, mientras que si se configura como resolutoria, entonces su cumplimiento determinará la cesación de efectos del contrato o de la obligación. Por el contrario, la certeza sobre el no cumplimiento de la condición supondrá

⁹ Precisamente sobre el cumplimiento o incumplimiento de la condición, es preciso también destacar lo establecido en los artículos 1117 y 1118 CC sobre el tiempo en el que debe cumplirse la condición. Si la condición debe cumplirse en un tiempo especificado por las partes, transcurrido ese tiempo sin que se haya producido la condición se tendrá esta por no cumplida de forma definitiva.

¹⁰ Al respecto, véase CAÑIZARES LAZO (2017, p. 8-11).

que no se desplieguen los efectos contractuales si la condición es suspensiva o la consolidación de los efectos del contrato si es resolutoria.

La condición suspensiva implica la no producción de efectos hasta que se dé el supuesto pretendido por las partes, mientras que la aposición de la condición resolutoria implica la cesación de efectos del contrato si se da el supuesto previsto por las partes. Hasta ese momento, al contrario de lo que ocurre con la condición suspensiva, el contrato ha venido produciendo efectos, como así se establece en el artículo 1113 CC, según el cual, si la condición se ha configurado como resolutoria el contrato producirá efectos de inmediato, sin perjuicio de los efectos extintivos que se anuden al cumplimiento de la condición.

Toda vez que en este trabajo se pretende analizar el funcionamiento de la condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo, es preciso que nos centremos en los efectos típicos del cumplimiento de la condición resolutoria y, en concreto, en los contratos, como el de trabajo, con prestaciones de hacer sucesivas.

A este respecto, el artículo 1120 CC establece que, en relación con las obligaciones de hacer, el tribunal determinará los efectos retroactivos (y restitutivos, como es obvio) que tiene el cumplimiento de la condición. Como analizamos con más detalle a continuación, en sede del contrato de trabajo, parece evidente que este efecto retroactivo y restitutivo debe ser nulo. Así se deriva necesariamente de que el contrato de trabajo se configure como un contrato de tracto sucesivo con prestaciones y contraprestaciones sucesivas enlazadas causalmente. En este tipo de contratos, el cumplimiento de la condición resolutoria determinará o puede determinar la cesación de efectos a futuro del vínculo contractual. Esa cesación de efectos a futuro no afectará, por tanto, a las prestaciones del trabajador efectuadas con anterioridad ni al deber del empresario a retribuir esas prestaciones.

El contrato de tracto sucesivo con obligaciones sinalagmáticas engloba una pluralidad de prestaciones y contraprestaciones enlazadas causalmente. Ese enlace causal entre prestación y contraprestación es, hasta cierto punto, autónomo respecto a otras prestaciones del mismo contrato paralelas y dependientes todas ellas del acuerdo inicial en el que se estipularon las condiciones básicas de la relación contractual (objeto, duración, cumplimiento e incumplimiento). Por la estructura típica de los contratos de tracto sucesivo, debe presumirse que las condiciones resolutorias introducidas en el contrato tienen efectos *ex nunc*, de tal modo que solo afectarán a las prestaciones y contraprestaciones pendientes de cumplimiento, así como a aquellas prestaciones ya cumplidas cuya contraprestación, sin embargo, sigue pendiente de cumplimiento¹¹. En relación con estas últimas, el enlace causal entre prestaciones no ha sido satisfecho y, por ello, ante la frustración del contrato provocada por el cumplimiento de la condición, las

¹¹ Véase GÓMEZ POMAR (2007, p. 32)

prestaciones ya ejecutadas cuya contraprestación no haya sido cumplida deben ser restituidas¹².

Esta frustración causal es también, a nuestro juicio, el fundamento último de la acción de resolución del artículo 1124 CC, que, respecto a las obligaciones recíprocas, reconoce implícita la facultad de resolver las obligaciones cuando uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe¹³. Adviértase que, aunque el fundamento de la inexigibilidad de la prestación sea el mismo en el supuesto de cumplimiento de la condición resolutoria como ante el incumplimiento resolutorio *ex* 1124 CC, el suceso que provoca la frustración causal es muy diferente en uno y otro caso. El cumplimiento de la condición resolutoria es, por definición, un suceso ajeno a las partes que no puede ser calificado de incumplimiento, mientras que la acción de resolución tiene como presupuesto, precisamente, un incumplimiento que es, en la mayoría de casos¹⁴, imputable.

En el artículo 1124 CC, el incumplimiento grave de una de las prestaciones se equipara al cumplimiento de una condición resolutoria: el incumplimiento resolutorio afecta a la eficacia del contrato si la parte *in bonis* ejercita la acción de resolución. El principal añadido de la aplicación del artículo 1124 CC al régimen de la condición reside en la posibilidad de acumular, en la mayoría de supuestos, una pretensión indemnizatoria, al no solo haberse producido la eventualidad que supone la pérdida de eficacia del contrato, sino también un incumplimiento contractual generador de responsabilidad (1101 CC).

Por esta posible responsabilidad que puede generar el incumplimiento, resulta especialmente relevante determinar si la inclusión de una condición resolutoria responde al interés de las partes de someter la eficacia contractual a una eventualidad ajena a las partes (condición en sentido estricto) o, si bien, implica la especificación de los incumplimientos imputables que, de conformidad con el artículo 1124 CC, deben tener carácter resolutorio. Nótese, como en numerosos supuestos en que las partes de un contrato incluyen una condición resolutoria resulta complejo determinar si nos encontramos ante un supuesto de incumplimiento obligacional que las partes han configurado como resolutorio a través de una cláusula, en forma de condición, o bien ante el cumplimiento de un evento ajeno a las partes (condición resolutoria en sentido estricto).

¹² Sobre los efectos de la resolución en contratos de tracto único y sucesivo, véase CLEMENTE MEORO (2007, p. 33)

¹³ Sobre fundamento causal de la acción de resolución, véase FERNÁNDEZ GONZÁLEZ- REGUERAL (2012, p. 121), O'CALLAGHAN MÚÑOZ (2006, p. 1122) y MONTÉS PENADÉS (1989).

Sobre la doctrina que, en cambio, relaciona la resolución con una garantía-sanción del incumplimiento, véase RIVERA RESTREPO (2015, 59-65).

¹⁴ Nótese como la imposibilidad sobrevinida de la prestación e incluso, según los casos, la alteración sobrevinida de las circunstancias pueden resultar en la resolución del contrato. Al respecto, véase CASTIÑEIRA JEREZ (2017, pp. 13-64)

Solo en el supuesto en que el cumplimiento de la condición resolutoria pueda calificarse también de incumplimiento contractual, resultará exigible el deber de indemnizar los daños causados (interés contractual positivo)¹⁵. Lógicamente, los daños deben compensar el perjuicio causado a la parte *in bonis* por el incumplimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 1102 y 1107 CC¹⁶.

En cualquier caso, tanto si la condición resolutoria tiene como fundamento la protección de un interés no relacionado con el cumplimiento, como si implica una especificación de los incumplimientos resolutorios *ex* 1124 CC, la resolución en los contratos de tracto sucesivo solo afectará a las prestaciones aún no ejecutadas y a las contraprestaciones respectivas. Lo anterior solo queda excepcionado en el supuesto en que así lo hayan pactado las partes o cuando se acredite que el incumplimiento no solo afecta a la causa de las obligaciones, sino que también supone la frustración del contrato¹⁷.

3. La condición resolutoria en el contrato de trabajo

El artículo 49.1.b) ET reconoce a las partes la capacidad de pactar una condición resolutoria en el contrato de trabajo. En efecto, según este precepto, el contrato de trabajo se extinguirá “[p]or las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.” Es decir, las partes pueden estipular como causa de extinción del contrato de trabajo un suceso futuro e incierto cuyo acaecimiento conlleve la terminación de la relación laboral¹⁸.

Este precepto –así como el anterior, que se refiere a la extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes– introduce la autonomía de la voluntad en la determinación de las causas de extinción de la relación laboral¹⁹. En concordancia con el artículo 3.1.c) ET, según el cual los derechos y obligaciones de la relación laboral se regulan por la voluntad de las partes manifestada en el contrato, las partes pueden condicionar la vigencia del contrato en atención a un suceso incierto que se consigna como causa de resolución.

Efectivamente, la sala social del Tribunal Supremo confirma la posibilidad de consignar condiciones resolutorias a todo tipo de contrato de trabajo, tanto de duración determinada como indefinido. Según argumenta la sala, “[o]bjétivamente no hay impedimento para que un

¹⁵ PANTALEÓN PRIETO (1993, pp. 1721-1722).

¹⁶ Resulta al menos cuestionable que la limitación basada en la previsibilidad deba anudarse a un concepto subjetivo de esta y no a la delimitación del riesgo contractual en sentido jurídico-económico. Una interpretación alternativa para este artículo, acompañada de un amplio estudio doctrinal y jurisprudencial, puede ser consultada en GÓMEZ POMAR (2002, pp. 274-276).

¹⁷ Sobre los efectos de la resolución en los contratos de tracto sucesivo, véase CASTILLO PARRILLA (2018, pp. 269 - 275) y ÁLVAREZ VIGARAY (2009, pp. 417-426).

¹⁸ RODRÍGUEZ PASTOR (2015, p. 689) y MARTÍNEZ FONS (2013, p. 1145).

¹⁹ AZAGRA SOLANO (2009, p. 1).

*contrato de trabajo de duración indefinida se someta, por voluntad acorde de los contratantes, a una condición resolutoria*²⁰.

A pesar de esta admisibilidad en abstracto, en el ámbito laboral, la autonomía de la voluntad encuentra importantes restricciones. En concreto, el artículo 3.1.c) ET específicamente estipula que no podrán establecerse *“en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”*. Esta limitación a la autonomía de la voluntad también se hace palpable en las causas de extinción del contrato de trabajo. Así, en efecto, el artículo 49.1.b) ET, como se analiza en detalle a continuación, limita la legalidad de las condiciones resolutorias a aquellas que (i) estén válidamente consignadas en el contrato y (ii) no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.

El acaecimiento de la condición consignada por las partes en el contrato de trabajo conlleva su válida extinción. No obstante, la extinción del contrato no se produce de forma automática por la producción del supuesto de hecho, sino que requiere comunicación escrita al trabajador del cumplimiento del suceso consignado en el contrato y que conlleva su extinción²¹. En ausencia de denuncia, se deriva, por tanto, la voluntad de las partes de continuar con la relación laboral.

Nótese que no resulta de aplicación a este supuesto lo establecido en el artículo 1119 CC, según el cual *“[s]e tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impidiese voluntariamente su cumplimiento”*. En efecto, una resolución automática en aplicación del artículo 1119 CC podría suponer la extinción del contrato a pesar de la voluntad de las partes de continuar con la relación. Por tanto, es preferible interpretar que, en el ámbito del derecho del trabajo, el artículo 1119 CC no debe operar automáticamente sino como una facultad de extinguir el vínculo contractual a instancia del contratante perjudicado –de forma similar a lo que ocurre en relación con la facultad de resolver el contrato *ex* artículo 1124 CC²². En otras palabras, la ficción contenida en el artículo 1119 CC no debe operar de forma automática

²⁰ STS, 4ª, 3.2.2010 (RJ 2010/1433; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún).

²¹ En este sentido, véase STSJ Galicia 10.3.2010 (AS 2010/1513; MP: Isabel Olmos Pares) que afirma que *“en principio la condición resolutoria no da lugar a la extinción automática del contrato de trabajo sino a la previa denuncia por parte del empresario, como regla general, comunicando que concurre una causa lícita de extinción del contrato y que por ello, éste se va a extinguir. Nada impide, sin embargo, que las partes pacten lícitamente que la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la condición resolutoria opere sin exigencia de la denuncia previa”*.

Véase, asimismo, RODRÍGUEZ PASTOR (2013, p. 43) y VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 97).

²² En este sentido, expone LLEBARÍA SAMPER (p. 3190) *“la ficción no puede tener un efecto automático, o, expresado más correctamente, que la desvinculación debería descansar en una resolución por incumplimiento (art. 1124), consistiendo este incumplimiento precisamente en la manipulación de la condición. Así, de un lado, el efecto ficción cedería ante el efecto resolución, y, de otro, la obligación de respetar la incertidumbre y la intangibilidad del evento condicional y de no interferir en su desarrollo se elevaría a la categoría de obligación esencial del contrato condicionado, consideración perfectamente apoyada desde la construcción causal del mismo que han querido las partes.”*

sino como una facultad de extinguir el vínculo contractual para el contratante perjudicado. Solo así se consigue, ciertamente, proteger al contratante perjudicado por la manipulación tendente a que no se cumpla la condición.

Acontecido el fenómeno en el que consiste la condición resolutoria y denunciado el contrato por una de las partes, el contrato se extinguirá sin derecho a indemnización (salvo que así se hubiera pactado expresamente en el propio contrato²³), siempre que no se hayan traspasado los límites en la posición de la condición que se analizan en el siguiente apartado de este trabajo. En el supuesto en que se traspasen esos límites, la condición se considerará nula sin que esa nulidad afecte al resto del contrato. Así lo dispone claramente el artículo 9.1 ET, según el cual *“[s]i resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1”*.

3.1. Requisitos de validez de la condición resolutoria pactada en contrato de trabajo

La condición resolutoria incluida en el contrato de trabajo es válida cuando, según estipula el artículo 49.1.b) ET, la causa se haya consignado válidamente en el contrato de trabajo y no exista abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa. El presente apartado se dedica al estudio de estos dos requisitos de validez de la condición resolutoria pactada en la relación laboral.

3.1.1. Causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo

En primer lugar, el artículo 49.1.b) ET, si bien admite la licitud de la condición resolutoria en el ámbito laboral, exige que se encuentre válidamente consignada en el contrato de trabajo. Se requiere, en primer lugar, que se establezca de forma expresa en el propio contrato de trabajo o en pacto celebrado con posterioridad, sin que resulte admisible su incorporación por remisión a otro negocio jurídico –por ejemplo, una contrata mercantil²⁴.

La validez de la condición resolutoria pactada en contrato de trabajo requiere, en segundo lugar y como se ha apuntado anteriormente, que no sea contraria a la ley, la moral o al orden público (artículo 1255 CC), que no sea meramente potestativa (artículo 1115 CC)²⁵, ni imposible o contraria a las buenas costumbres (artículo 1116 CC).

En tercer lugar, la condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo requiere que esta no desplace el marco legal de extinción del contrato. Efectivamente, la condición resolutoria permite ampliar el listado de causas de extinción del contrato previstas en el artículo 49.1 ET²⁶, pero no puede servir como vía para eludir la normativa

²³ RODRÍGUEZ PASTOR (2015, p. 692).

²⁴ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 47).

²⁵ Sobre los límites de la condición potestativa y figuras asimilables, véase FUENTESECA DEGENEFÉ (1999, pp. 104-120)

²⁶ AZAGRA SOLANO (2009, p. 1).

laboral. Lo contrario iría en contra del principio de estabilidad en el empleo que opera en el ámbito laboral, implicaría una limitación de derechos reconocidos legal o convencionalmente (artículo 3.1.c) ET) y una renuncia encubierta de derechos prohibida por el artículo 3.5 ET²⁷.

En consecuencia, la sala social del Tribunal Supremo ha precisado que no toda cláusula puede considerarse como válida en el ámbito laboral, debiendo analizar y atender para ello la propia regulación laboral. La licitud de las condiciones resolutorias en el contrato de trabajo “no significa que toda la construcción civilista sobre esa figura sea directamente trasladable al ámbito laboral, sino que deben realizarse muy serias adaptaciones”²⁸. En concreto, el juego de la condición resolutoria no puede emplearse para reconducir a esta causa de extinción del contrato supuestos que tienen encaje en otras causas extintivas enumeradas en el artículo 49.1 ET, resultando, en caso contrario, nulas por fraude de ley²⁹.

“Ejemplificativamente, no valdría la previsión extintiva para el caso de que la empresa sufriera pérdidas importantes, o la anudada a la desaparición de la persona jurídica empleadora, o la referida a la ineptitud del trabajador; en todos esos casos, y otros muchos, prevalece una tipicidad prioritaria, de modo que los acontecimientos de la realidad han de subsumirse en el apartado legal en que poseen un encaje más pertinente.” (STS, 4ª, 17.9.2014³⁰).

En este punto, merece ser destacado, aunque sea brevemente, el debate jurisprudencial existente en relación con la licitud de la condición resolutoria pactada en el contrato temporal por obra o servicio determinado (15.1.a ET) ante la reducción o finalización anticipada de la contrata mercantil³¹.

La validez de estas cláusulas contractuales ha sido objeto de un importante vaivén jurisprudencial, con posiciones contradictorias, hasta que la sala social del Tribunal Supremo sentó doctrina en sus sentencias de 17.9.2014³² y 22.9.2014³³, declarando su

²⁷ AZAGRA SOLANO (2009, p. 2).

²⁸ STS, 4ª, 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

²⁹ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 42).

³⁰ RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro.

³¹ Recuérdese que la sala social del Tribunal Supremo ha admitido la posibilidad de vincular la duración del contrato de obra o servicio determinado a la duración de una contrata mercantil entre dos empresas, incluso para la realización de la actividad ordinaria de la empresa. Por todas, véase STS, 4ª, 15.1.1997 (RJ 1997/497; MP: Aurelio Desdentado Bonete), 11.11.1998 (RJ 1998/9623; MP: Arturo Fernández López), 8.6.1999 (RJ 1999/5209; MP: Aurelio Desdentado Bonete), 22.10.2003 (RJ 2003/8390; MP: Víctor Fuentes López), 1.4.2009 (RJ 2009/3247; MP: Milagros Calvo Ibarlucea).

³² RJ 2014/5041 (MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

³³ RJ 2014/6810 (MP: José Manuel López García de la Serrana).

Esta posición ha sido reiterada en otros pronunciamientos; entre los más recientes, véase STS, 4ª, 14.11.2017 (RJ 2017/5051; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

ilicitud por desplazar el régimen jurídico del despido por causas objetivas *ex* artículos 51 y 52 ET. El debate acerca de la licitud de la condición resolutoria en este contexto no es baladí, por cuanto las distintas causas de extinción del contrato implican regímenes jurídicos diferentes en sede de indemnización, causalidad y procedimiento³⁴.

Inicialmente, la sala aceptó la validez de la condición resolutoria pactada contractualmente³⁵, por cuanto, como argumentaba, el artículo 49.1.b) ET habilita a las partes para pactar causas de resolución del contrato distintas a las previstas por ley, sin que esta facultad pueda condicionarse a la duración del contrato o a la concreta modalidad contractual empleada³⁶. En cualquier caso, la condición resolutoria pactada debía ser objetiva y concreta, resultando abusivas y, por tanto, nulas, aquellas cláusulas genéricas que se limitaban a referenciar la “*resolución parcial del encargo*” o la “*descontratación total o parcial del servicio*” por la empresa cliente³⁷.

Sin embargo, a partir de sus sentencias de 17.9.2014³⁸ y 22.9.2014³⁹, la sala social del Tribunal Supremo declara la ilicitud de la condición resolutoria estipulada en el contrato temporal por obra o servicio determinado ante la minoración o finalización anticipada de la contrata mercantil. La sala argumenta que esta modalidad contractual posee una causa natural de finalización, consistente en la realización de la obra o servicio contratado *ex* artículo 49.1.c) ET. Por consiguiente, no es posible introducir, vía condición resolutoria,

³⁴ En este sentido, la válida extinción del contrato temporal por obra o servicio determinado da lugar a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (artículo 49.1.c) ET), mientras que la extinción por causas objetivas *ex* artículo 52 ET –por reducción o finalización anticipada de la contrata– conduce a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades (artículo 53.b) ET). Además, la extinción del contrato por causas objetivas, basada en el principio de causalidad, requiere necesariamente la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y, si el despido tiene naturaleza colectiva por superar los umbrales numéricos del artículo 51 ET, requiere la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

³⁵ “[C]omo quiera que ni las disposiciones legales y reglamentarias estatales, ni el convenio colectivo aplicable, ni tampoco el propio contrato contienen mandato ni previsión alguna en el sentido de que el tipo de contrato que contemplamos pueda extinguirse por el hecho de que la empresa comitente haya dispuesto que la contratista (la demandada y aquí recurrente) destine a la ejecución de la contrata un menor número de operarios que los inicialmente requeridos, es visto que este hecho no autoriza a la empleadora a dar por finalizada la relación laboral con el actor, pues lo contrario supondría dejar al arbitrio de uno solo de los contratantes (el empleador) la apreciación acerca de la validez y el cumplimiento del contrato, en contra de la prohibición expresa del art. 1256 del Código Civil” (STS, 4ª, 10.6.2008 (RJ 2008/5149; MP: Juan Francisco García Sánchez).

³⁶ STS, 4ª, 8.11.2010 (RJ 2011/388; MP: Fernando Salinas Molina).

³⁷ Véase, respectivamente, SSTS, 4ª, 12.6.2008 (RJ 2008/4447; MP: Antonio Martín Valverde) y 8.11.2010 (RJ 2011/388; MP: Fernando Salinas Molina).

Nótese, no obstante, que posteriormente la sala social del Tribunal Supremo admitió condiciones resolutorias estipuladas en el convenio colectivo, incluso, cuando formuladas en términos amplios y genéricos, manteniendo, por tanto, una posición diferente a las condiciones pactadas en contrato de trabajo (véase, entre otras, STS, 4ª, 18.12.2012 (RJ 2013/601; MP: Luis Fernando de Castro Fernández).

³⁸ RJ 2014/5041 (MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

³⁹ RJ 2014/6810 (MP: José Manuel López García de la Serrana).

nuevas causas de extinción del contrato si estas se relacionan con la reducción o extinción anticipada de la contrata mercantil⁴⁰. En otras palabras, la reducción o finalización anticipada de la contrata no permite la válida extinción del contrato temporal al no haberse alcanzado la finalización de la obra⁴¹.

La sala cuarta del Tribunal Supremo aplica el principio de «tipicidad prioritaria», según el cual *“los acontecimientos de la realidad han de subsumirse en el apartado legal en que poseen un encaje más pertinente”*⁴², por cuanto el ordenamiento jurídico-laboral reconoce una vía legal para tramitar la extinción del contrato por causas productivas (artículo 52 ET), como es la minoración o finalización anticipada de la contrata mercantil. Declara, por consiguiente, la ilicitud de la condición resolutoria pactada en el contrato por la reducción o finalización anticipada de la contrata mercantil⁴³, en cuanto la condición *“viene a desplazar la regulación específicamente establecida para el supuesto de problemas organizativos, técnicos o productivos (principio de tipicidad prioritaria)... y no supone sino la elusión del régimen jurídico propio del despido (objetivo o colectivo) por causas organizativas o productivas (formalidades, indemnización, cómputo a efectos de despido colectivo, causalidad, etc.)”*⁴⁴.

Por todo lo anterior, las cláusulas que vinculan la duración del contrato de trabajo –tanto indefinido como temporal– a la vigencia de una contrata mercantil o, por ejemplo, al mantenimiento de relaciones comerciales con determinadas empresas-clientes⁴⁵, deben ser declaradas nulas por contravenir la normativa laboral.

Nótese, además, como la licitud de la condición resolutoria no depende de si resulta más beneficiosa para el trabajador. Es decir, incluso si las partes pactan una indemnización por extinción del contrato superior a la fijada legalmente debe apreciarse la ilicitud de la condición por fraude de ley, al pretender desplazar la regulación legal en materia de despido por causas objetivas.

⁴⁰ “[S]i el contrato para obra o servicio posee como causa natural de terminación la realización de la obra o servicio (art. 49.1.c ET), sería erróneo pensar que por vía del art. 49.1.b cabe introducir nuevos motivos extintivos, vinculados a la minoración (o terminación parcial, si se prefiere) de la contrata” (STS, 4ª, 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

⁴¹ SSTs, 4ª, 7.6.2007 (RJ 2007/4648; MP: Luis Gil Suárez), 10.6.2008 (RJ 2008/5149; MP: Juan Francisco García Sánchez), 16.9.2009 (RJ 2009/6157; MP: José Manuel López García de la Serrana), 3.7.2012 (RJ 2012/9585; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga), 26.4.2013 (RJ 2013/4767; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún) 16.7.2014 (RJ 2014/4426; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel), 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro), entre otras.

⁴² STS, 4ª, 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

⁴³ Tanto si la decisión viene determinada por parte de la empresa cliente (ver SSTs, 4ª, 10.6.2008 (RJ 2008/5149; MP: Juan Francisco García Sánchez), 12.6.2008 (RJ 2008/4447; MP: Antonio Martín Valverde) y 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro), por acuerdo entre las empresas contratistas (STS, 4ª, 14.6.2007 (RJ 2007/5479; MP: Víctor Fuentes López) o por decisión unilateral de la empresa (STS, 4ª, 2.7.2009 (RJ 2209/6067; MP: Antonio Martín Valverde).

⁴⁴ STS, 4ª, 14.11.2017 (RJ 2017/5051; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

⁴⁵ STS, 4ª, 3.2.2010 (RJ 2010/1433; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún).

3.1.2. Ausencia de abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa

Como segundo límite, el artículo 49.1.b) ET excluye aquellas cláusulas resolutorias que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. El abuso de derecho, en atención al artículo 7.2 CC, se refiere a aquella actuación que, por acción u omisión, sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero.

En el ámbito de la condición resolutoria consignada en el contrato de trabajo, el precepto requiere que el abuso sea manifiesto, en el sentido que se trate de una actuación del empresario que evidencie, claramente, su voluntad de hacer prevalecer la posición de superioridad que ocupa en la relación laboral con perjuicio para el trabajador⁴⁶.

Un ejemplo de condición resolutoria que constituye abuso de derecho es aquella que, en consonancia con el artículo 1115 CC⁴⁷ y con el carácter tasado de las causas de extinción del contrato de trabajo y la ausencia de libre desistimiento empresarial⁴⁸, permite determinar al empresario el cumplimiento de la condición⁴⁹. En este sentido, según la sala social del Tribunal Supremo, *“una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo no puede considerarse entre las «consignadas válidamente en el contrato» en el sentido del art. 49.2 ET, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica”*⁵⁰.

Nótese que la prohibición de abuso por parte del empresario se refiere tanto al momento inicial en que se pacta la condición resolutoria, como al momento en que se interesa su aplicación⁵¹. Así, deben considerarse abusivas aquellas condiciones que remiten a *“una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la de la empresa”*⁵².

La referencia a la ausencia de abuso manifiesto por parte de la empresa no puede identificarse, en ningún caso, con ausencia de interés empresarial. La validez de la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo requiere que esta tenga como fundamento la voluntad de las partes⁵³. Por tanto, a nuestro juicio, las condiciones

⁴⁶ AZAGRA SOLANO (2009, p. 2).

⁴⁷ Según el artículo 1115 CC, *“[c]uando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Si dependiera de la suerte o de la voluntad de un tercero, la obligación surtirá todos sus efectos con arreglo a las disposiciones de este Código.”*

⁴⁸ MARTINEZ FONS (2013, p. 1145).

⁴⁹ STS, 4ª, 3.2.2010 (RJ 2010/1433; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún).

⁵⁰ STS, 4ª, 25.10.1989 (RJ 1989/7437; MP: Antonio Martín Valverde). En sentido similar y más recientemente, véase STS, 4ª, 14.11.2017 (RJ 2017/5051; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

⁵¹ FERNÁNDEZ ARTIACH (2007, p. 2).

⁵² STS, 4ª, 3.2.2010 (RJ 2010/1433; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún).

⁵³ RODRÍGUEZ PASTOR (2013, p. 43).

resolutorias como causa de extinción del contrato de trabajo pueden obedecer, legítimamente, a un interés empresarial. Las cláusulas de rendimiento mínimo que se analizan en el apartado siguiente son un buen ejemplo de ello.

Sin embargo, la existencia de un interés empresarial en la configuración de la condición resolutoria no puede suponer, por descontado, que no deba respetarse la necesaria proporcionalidad entre los derechos y obligaciones asumidos por empresario y trabajador, respectivamente. Tanto es así que también se considera que constituyen abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa aquellas condiciones resolutorias que produzcan un desequilibrio entre los derechos y obligaciones asumidos por las partes, en perjuicio del trabajador⁵⁴. En este sentido, la sala social del Tribunal Supremo estipula que es abusiva la cláusula que suponga *“un desequilibrio de derechos y obligaciones y un perjuicio desproporcionado y no equitativo al trabajador”*⁵⁵.

3.2. El limitado alcance de la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo

El análisis realizado en las páginas anteriores evidencia que la condición resolutoria tiene, efectivamente, un alcance muy limitado como causa de extinción del contrato de trabajo. Este alcance reducido, como ya se ha avanzado, tienen su razón de ser en los siguientes factores: (i) el principio de estabilidad en el empleo; (ii) la exigencia de causalidad en la extinción del contrato de trabajo; (iii) la imposibilidad que la condición resolutoria remita a causas de extinción legalmente previstas; y (iv) la prohibición de abuso manifiesto por parte del empresario.

Como afirma la sala social del Tribunal Supremo, si bien debe admitirse, *ex artículo 49.1.b) ET*, la condición resolutoria como causa de terminación de la relación laboral, no puede trasladarse al ámbito laboral toda la doctrina civilista referente a esta institución⁵⁶. La importante limitación de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación laboral debe ser considerada a la hora de pactar causas adicionales de extinción del contrato de trabajo.

Expuesto lo anterior, la condición resolutoria como causa de terminación de la relación laboral debe admitirse, no solamente desde una perspectiva abstracta, sino también real y efectiva. En efecto, se han identificado numerosos ámbitos de aplicación posible de la condición resolutoria en el marco de la relación laboral si bien, como se analiza a continuación, pocos de estos supuestos son, a nuestro juicio, realmente auténticos contratos con condición resolutoria.

⁵⁴ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 49).

⁵⁵ STS, 4ª, de 4.12.2007 (RJ 2008/1895 (MP: Rosa María Virolés Piñol)).

⁵⁶ STS, 4ª, 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

En primer lugar, la sala social del Tribunal Supremo⁵⁷ ha identificado el período de prueba regulado en el artículo 14 ET como una condición resolutoria potestativa, constituida por el resultado satisfactorio del período de prueba. Así, ante la existencia de un pacto expreso y voluntario de período de prueba, el artículo 14.2 ET excepciona el principio de causalidad en la extinción del contrato de trabajo al admitir el libre desistimiento de las partes de la relación laboral. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, no puede identificarse el período de prueba con una condición resolutoria en sentido estricto. Su origen legal y la ausencia de un evento futuro o incierto como causa de extinción del contrato descartan su consideración como condición resolutoria.

En segundo lugar, tampoco puede apreciarse una condición resolutoria en sentido estricto la extinción del contrato por la reincorporación del trabajador sustituido en un contrato de interinidad *ex* artículo 15.1.c) ET. Si bien este suceso también se ha identificado como una condición resolutoria tácita⁵⁸, en realidad, en atención al artículo 49.1.c) ET, nos encontramos ante un supuesto de extinción del contrato temporal por el cumplimiento de la causa y no de una condición resolutoria propiamente.

En tercer lugar, también se ha calificado como condición resolutoria la extinción del contrato del trabajador extracomunitario por la pérdida del permiso de trabajo⁵⁹. Si bien la sala social del Tribunal Supremo admite la validez de cláusulas que condicionan la vigencia de la relación laboral al mantenimiento de la autorización de residencia y trabajo⁶⁰, a nuestro entender, nuevamente, no se puede equiparar este requisito a una condición resolutoria en sentido estricto. Se trata, en esencia, de una causa de extinción consustancial a la relación laboral –condición resolutoria tácita o implícita, según denominación doctrinal⁶¹– por cuanto el contrato carece de validez sin autorización administrativa de trabajo y residencia (artículo 36 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social).

Finalmente, en cuarto lugar, también se ha identificado como una condición resolutoria tácita la extinción del contrato de fomento del empleo de trabajadores discapacitados ante la pérdida de la condición de discapacidad que motivaba el contrato, lo cual tampoco constituye, por lo mismo anteriormente expuesto, una condición resolutoria en sentido estricto sino un presupuesto de la relación contractual⁶².

⁵⁷ Véase STS, 4ª, 8.7.1986 (RJ 1986/3977; MP: Miguel Angel Campos Alonso).

En este mismo sentido, véase VILLALBA SÁNCHEZ (2018ª).

⁵⁸ VILLALBA SÁNCHEZ (2018b).

⁵⁹ Para un estudio completo sobre el despido del trabajador extracomunitario sin permiso de trabajo, véase MONTOYA MEDINA (2016).

⁶⁰ Véase, entre otras, STS, 4ª, 11.12.2012 (RJ 2013/1096; MP: Mª Lourdes Arastey Sahún).

⁶¹ RODRÍGUEZ PASTOR (2013, p. 43) y MONTOYA MEDINA (2016, p. 47).

⁶² STSJ Islas Canarias 27.2.2009 (AS 2009/1058; MP: Humberto Guadalupe Hernández).

Considerando los límites a la aposición de condiciones y los supuestos en que no nos encontramos propiamente ante una condición resolutoria, resulta ineludible cuestionarse cuál es el ámbito concreto en que puede operar la condición resolutoria como causa de extinción de la relación laboral en virtud de la autonomía de la voluntad.

Salvando los supuestos que acabamos de analizar, el alcance de la condición resolutoria en el contrato de trabajo se circunscribe, en la práctica, a las cláusulas de rendimiento mínimo o de resultados, que analizamos en el apartado siguiente. Son este tipo de cláusulas las condiciones resolutorias en sentido estricto que han sido admitidas, como norma general, tanto por la jurisprudencia como por la doctrina.

3.3. Las cláusulas de rendimiento mínimo como condición resolutoria en la relación laboral

Las cláusulas de rendimiento mínimo que condicionan la vigencia de la relación laboral a la consecución de un determinado rendimiento o nivel de producción se consideran, como norma general, causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) ET. Como consecuencia de la intensificación y generalización del uso de tecnologías de la información en el ámbito laboral y de la posibilidad que estas herramientas ofrecen de trabajar fuera de las instalaciones de la empresa y de la jornada ordinaria, se ha generalizado en muchas empresas la dirección por objetivos (DPO), relegándose así las formas tradicionales de control empresarial de los trabajadores, generalmente centradas en el control de asistencia⁶³.

La obtención de un rendimiento mínimo o de un determinado nivel de producción es, en la actualidad, una de las modalidades de cláusulas extintivas más incorporadas en los contratos de trabajo al amparo del artículo 49.1.b) ET, especialmente en sectores relacionados con la venta de productos y servicios⁶⁴. Una cláusula de estas características, a modo de ejemplo, supondría la extinción de la relación laboral de aquel trabajador que no alcance el número de ventas incluido en el contrato.

3.3.1. Requisitos para la licitud de las cláusulas de rendimiento mínimo

Efectivamente, la Jurisprudencia admite que las partes están facultadas para incluir una condición resolutoria del contrato de trabajo vinculada al cumplimiento de un rendimiento mínimo. Así, las sentencias de la sala cuarta del Tribunal Supremo de 20.10.1986⁶⁵ y 23.2.1990⁶⁶ ya declararon la admisibilidad de las cláusulas resolutorias que condicionan el

⁶³ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 50).

Si bien el nuevo artículo 34.9 ET obliga a las empresas a garantizar el registro diario de la jornada, a raíz de la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

⁶⁴ RODRÍGUEZ PASTOR (2013, p. 44).

⁶⁵ RJ 1986/6660 (MP: Miguel Angel Campos Alonso).

⁶⁶ RJ 1990/1215 (MP: Miguel Angel Campos Alonso).

mantenimiento de la relación laboral a la obtención de unos determinados resultados⁶⁷. No obstante, la licitud de condiciones resolutorias vinculadas a un rendimiento mínimo está condicionada al cumplimiento de tres requisitos, que desgranamos a continuación.

En primer lugar, la cláusula en virtud de la cual el contrato se extingue por la no consecución de un rendimiento mínimo debe haberse incluido expresamente en el contrato de trabajo. Se precisa, por lo tanto, de un pacto expreso.

En segundo lugar, en el contrato debe indicarse de forma expresa, clara y comprensible el rendimiento, objetivos o resultados mínimos exigidos⁶⁸. Por descontado, debe considerarse inválida aquella condición que atribuya capacidad a la empresa para, unilateral y arbitrariamente, fijar el rendimiento exigido al trabajador en cada momento⁶⁹.

Y, en tercer lugar, la validez de las cláusulas de rendimiento mínimo como causas extintivas del contrato de trabajo se condiciona, como estipula el artículo 49.1.b) ET, a la ausencia de abuso manifiesto por parte de la empresa, debiendo considerarse abusivas aquellas cláusulas que estipulen un rendimiento o unos objetivos desproporcionados, difíciles o prácticamente imposibles de conseguir en consideración de las características del trabajo, de la persona del trabajador y de las demás circunstancias concurrentes⁷⁰.

Para valorar la concurrencia de este último requisito, la Jurisprudencia condiciona la efectiva extinción de la relación laboral a que la no consecución del rendimiento pactado sea imputable al trabajador⁷¹. Es decir, que la no consecución del rendimiento mínimo pactado sea atribuible a la conducta del propio trabajador. A diferencia del despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado *ex* artículo 54.2.e) ET, la extinción del contrato en este contexto no requiere voluntariedad, gravedad ni continuidad en la disminución o no consecución de un rendimiento mínimo. Sin embargo, sí que requiere que sea imputable al trabajador⁷².

En este mismo sentido y más recientemente, véase también, STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá), 20.5.2008 (RJ 2008/5102; MP: Rosa María Virolés Piñol), 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana) o 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁶⁷ Si bien en un momento inicial la sala rechazó la licitud de estas cláusulas (ver, en este sentido, SSTs, 4ª, 18.11.1982 (RJ 1982/4563; MP: Fernando Hernández Gil) (RJ 1982/6845; MP: Juan Antonio del Riego Fernández) o 28.4.1987 (RJ 1987/2816; MP: Félix de las Cuevas González), en la actualidad son ampliamente aceptadas.

⁶⁸ En este punto, es interesante citar la STSJ Galicia 5.7.2011 (AS 2011/1969; MP: Raquel María Naveiro Santos) que considera abusiva la cláusula de rendimiento mínimo cuando el trabajador, en el momento de la firma del contrato, no conoce el rendimiento mínimo exigido, por cuanto la empresa se reserva el derecho a fijar el rendimiento mínimo exigible “*en cada momento*”.

⁶⁹ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 67).

⁷⁰ MARTÍN HERNÁNDEZ (2010, p. 5).

⁷¹ Entre otras, véase, STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá), 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana) y 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁷² RODRÍGUEZ PASTOR (2013, p. 45).

Teniendo en cuenta esta posición jurisprudencial que condiciona la efectiva extinción de la relación laboral a que la no consecución del rendimiento pactado sea imputable al trabajador⁷³, a continuación, se aportan ejemplos de cláusulas de rendimiento mínimo que han sido consideradas lícitas por parte de los tribunales.

En este sentido, se consideran lícitas las cláusulas que condicionan la vigencia de la relación laboral a la obtención de una determinada titulación profesional o académica, por entender que su no consecución es imputable al trabajador. Así, por ejemplo, la sala social del Tribunal Supremo entiende válidamente extinguido el contrato de las trabajadoras contratadas por el Patronato Municipal para el Fomento del Euskera para desarrollar funciones docentes con niños y niñas menores de cuatro años por incumplimiento de la cláusula en virtud de la cual se comprometían a obtener el Título de Euskaltzaindia (equivalente al antiguo EGB) en el plazo de dos años y el de Magisterio en el de cinco años⁷⁴. Más recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León entiende válidamente consignada en el contrato de trabajo una cláusula según la cual la trabajadora (vigilante de seguridad) se comprometía a presentarse a las dos próximas convocatorias de habilitación para ejercer como vigilante de seguridad⁷⁵, *“aceptando en consecuencia la rescisión del presente contrato si fuera declarado no apto en dicha convocatoria sin necesidad de preaviso ni reclamación de indemnización alguna por esta causa”*⁷⁶. Transcurrido un año y medio desde el inicio de la relación laboral sin que la trabajadora hubiera superado dicha habilitación, la empresa procedió a la extinción del contrato *ex* artículo 49.1.b) ET, que fue validada por el tribunal.

Igualmente válidas se han considerado aquellas cláusulas que vinculan la vigencia de la relación laboral a la obtención de una determinada modalidad de carné de conducir en un período de tiempo. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por ejemplo, ha apreciado válida la extinción del contrato por no obtener el trabajador el permiso de conducir en el plazo máximo de ocho meses contados a partir de la fecha del contrato con la condición resolutoria⁷⁷.

Más complejo resulta, no obstante, medir este elemento de imputabilidad cuando la cláusula resolutoria se refiere a la obtención de un nivel mínimo de ventas. En estos supuestos, a los efectos de medir si el rendimiento u objetivos pactados resultan o no

⁷³ Entre otras, véase, STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá), 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana) y 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁷⁴ Véase STS, 4ª, 5.12.1985 (RJ 1985/6059; MP: Francisco Tuero Bertrand).

⁷⁵ Exigencia legal en virtud del artículo 10 de la actualmente derogada Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada.

⁷⁶ STSJ Castilla y León 18.10.2004 (JUR 2005/74488; MP: María Teresa Monasterio Pérez).

⁷⁷ STSJ Cataluña 26.1.1995 (AS 1995/316; MP: José de Quintana Pellicer).

desproporcionados, difíciles o imposibles de conseguir, la Jurisprudencia exige un elemento de comparación⁷⁸:

“[L]a consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo, requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, remitiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad”⁷⁹.

Por consiguiente, los pactos de rendimiento mínimo incluidos en el contrato no suponen la extinción del contrato de forma objetiva y automática ante la no consecución de dicho objetivo. Según alega la sala social del Tribunal Supremo, *“al amparo de lo previsto en el artículo 1.124 CC, la mera disminución del valor pactado no puede significar por sí misma y de una forma objetiva la concurrencia de la causa resolutoria, sino esa facultad ha de ejercitarse, como afirma la doctrina civil más autorizada, con arreglo a los dictados de la buena fe, analizando en el caso la incidencia de los distintos factores que hayan podido conducir a ese incumplimiento de las obligaciones, analizando en todo caso su relevancia”⁸⁰.*

La extinción del contrato por no consecución de un rendimiento mínimo, por tanto, exige valorar elementos de *“comparación, de intencionalidad, del rendimiento de otros compañeros, de situación de mercado o de pérdida de clientela vinculada con la crisis”⁸¹.*

A modo de ejemplo, la sala social del Tribunal Supremo declara la existencia de un despido improcedente ante la extinción del contrato de un trabajador (ejecutivo de ventas) al apreciar abuso manifiesto en la cláusula de rendimiento mínimo pactada en el contrato. Según el tribunal, una cláusula que obliga a los trabajadores a una venta mensual de más de 12.621,25€ y la consecución de un mínimo de 100 pedidos al mes, sujeto a un incremento del 10% anual, constituye abuso manifiesto de la empresa, por cuanto la empresa pretende la extinción del contrato por la no superación del nivel de ventas pactado sin aportar ningún elemento de comparación – como, por ejemplo, el rendimiento anterior del propio trabajador o de otros trabajadores comparables en la empresa⁸².

⁷⁸ STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá), 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana) y 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

Como establece la STSJ Cataluña 21.6.2001 (AS 2001/3226; MP: Sebastián Moralo Gallego), *“[l]a mayor o menor dificultad existente para lograr los objetivos de venta pactados, es el único parámetro que permite discernir si nos encontramos ante una causa de extinción válidamente introducida en el contrato de trabajo, o por el contrario, nula de pleno derecho por constituir abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”.*

⁷⁹ STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá).

⁸⁰ STS, 4ª, 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁸¹ STS, 4ª, 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁸² STS, 4ª, 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

El elemento de comparación, por tanto, deviene esencial a efectos de validar la licitud de la condición resolutoria que vincula la vigencia de la relación laboral a la obtención de unos rendimientos mínimos. En este sentido, se ha declarado lícita la cláusula de rendimiento mínimo que condiciona la vigencia del contrato de trabajo a la obtención de un mínimo de siete ventas y siete instalaciones de sistemas de seguridad. Según El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, este rendimiento pactado no puede valorarse como manifiestamente abusivo, por cuanto este mismo objetivo era alcanzado por otros trabajadores de la empresa⁸³. Similarmente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declaró lícita la extinción del contrato por incumplimiento del rendimiento mínimo pactado consistente en la consecución de una facturación neta mensual de 2.331€ de clientes de nueva captación y de 8.804€ en conjunto, entre nuevos y antiguos clientes. Nuevamente, según el tribunal, este rendimiento no puede entenderse abusivo, en tanto que otros trabajadores de la empresa sí han cumplido dichas exigencias mínimas, en el mismo período y en las mismas condiciones de venta⁸⁴.

Por el contrario, se aprecia abuso y, por tanto, la ilicitud de la condición resolutoria cuando el rendimiento mínimo pactado no es alcanzado por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Así, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declara abusiva la cláusula que permite la extinción del contrato *ex* artículo 49.1.b) ET cuando el trabajador no venda un promedio de dos pisos al mes. El tribunal entiende que este rendimiento pactado es manifiestamente abusivo, por cuanto muchos trabajadores comparables en la empresa no alcanzan este número de ventas ni en cómputo semestral⁸⁵. También el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja considera que es manifiestamente abusiva la cláusula contractual que obliga a los trabajadores a vender, al menos, dos viviendas, apartamentos o locales comerciales y dos paquetes de vacaciones al mes. Según el tribunal, es un rendimiento no razonable que *“desconoce los esfuerzos de ejecución de una serie de actos preparativos, así como la dificultad insta a la venta de bienes inmuebles dado el alto precio de éstos”*, además de que no es alcanzado por los demás trabajadores comparables en la empresa⁸⁶.

Este elemento de imputabilidad, por tanto, implica que la no consecución del rendimiento mínimo pactado no es causa válida de extinción del contrato si se debe a la situación de crisis económica. En este sentido, es interesante destacar la STSJ Murcia de 9.11.2009, que descarta la eficacia extintiva de cláusulas de rendimiento mínimo cuando la no consecución del rendimiento u objetivos pactados en contrato es consecuencia de las circunstancias del mercado, por apreciar abuso y fraude de ley por parte de la empresa al desplazar el riesgo empresarial al trabajador⁸⁷. Así, dado que la extinción del contrato por *“bajo rendimiento deberá ser imputable al trabajador, lo que, normalmente, requerirá la existencia de elementos*

⁸³ STSJ País Vasco 15.2.2011 (AS 2011/950; MP: Modesto Iruretagoyena Iturri).

⁸⁴ STSJ Andalucía 12.7.2011 (JUR 2011/372745; MP: José Joaquín Pérez Beneyto Abad).

⁸⁵ STSJ Cataluña 31.5.2007 (AS 2007/2751; MP: Félix Azón Vilas).

⁸⁶ STSJ La Rioja 30.12.2005 (AS 2005/3777; MP: Luis Loma-Osorio Faurie).

⁸⁷ JUR 2010/8654 (MP: José Luis Alonso Saura).

*comparativos y de pruebas exculpatorias o justificativas*⁸⁸, las circunstancias de mercado pueden actuar, en atención de las circunstancias del caso, como elementos justificativos que impiden la extinción del contrato.

La no consecución del rendimiento pactado tampoco permite la extinción del contrato de trabajo *ex* artículo 49.1.b) ET cuando obedece a la situación de reducción de jornada por cuidado de hijo⁸⁹; baja por enfermedad⁹⁰; o, en términos generales, cuando es imputable a la empresa, por ejemplo, por no facilitar los instrumentos necesarios, reducir la asignación de tareas o por modificar las funciones o condiciones laborales del trabajador⁹¹.

3.3.2. Cláusulas de rendimiento mínimo: ¿condición resolutoria o incumplimiento contractual?

En el contrato de trabajo y, en particular, en el supuesto de inclusión de una cláusula de rendimiento mínimo, puede resultar complejo discernir si la no consecución de los resultados fijados constituye un supuesto de incumplimiento contractual culpable e imputable al trabajador y, por tanto, susceptible de ser calificado como despido disciplinario o si, por el contrario, es un suceso ajeno a las partes del que se ha hecho depender la eficacia de la relación laboral y que, por tanto, no supone un incumplimiento contractual⁹².

VILLALBA SÁNCHEZ rechaza la validez de las condiciones resolutorias que vinculan la vigencia de la relación laboral a la consecución de unos objetivos pactados o de un rendimiento mínimo⁹³. Según esta autora, la no consecución del rendimiento pactado supone un incumplimiento contractual de la prestación debida que, por tanto, debe reconducirse al despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado *ex* artículo 54.2.e) ET. En tanto que este precepto se refiere específicamente al “*rendimiento normal o pactado*”, entiende la autora que la no consecución de los resultados pactados en el contrato debe tramitarse por el procedimiento del despido disciplinario, sin que pueda admitirse la extinción del contrato *ex* artículo 49.1.b) ET.

Sin embargo, a nuestro juicio, las cláusulas de rendimiento mínimo no necesariamente deben ser reconducidas al despido disciplinario. En virtud del principio de tipicidad aplicable en sede de despido disciplinario, la disminución en el rendimiento del trabajador solamente es causa de despido cuando sea continuado y voluntario. Una cláusula de rendimiento mínimo o de resultados, por tanto, no puede equipararse al despido

⁸⁸ STS, 4ª, 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana).

⁸⁹ STSJ Castilla-La Mancha 27.9.2007 (AS 2007/3441; MP: Pedro Librán Sainz de Baranda).

⁹⁰ STSJ Galicia 23.5.2008 (JUR 2008/176883; MP: Antonio José García Amor).

⁹¹ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 61 y 68).

⁹² Sobre los efectos de la resolución en contratos de tracto único y sucesivo, véase CLEMENTE MEORO (2007, p. 33).

⁹³ VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 52).

disciplinario, por cuanto no necesariamente implica un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador. A nuestro juicio, una cláusula de estas características cumple las exigencias de las condiciones resolutorias, al tratarse de un acontecimiento futuro e incierto expresamente incluido en el contrato, cuya materialización conlleva su extinción y que, además, de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral, no es suficiente para justificar el despido disciplinario. Así, en caso de pactarse en el contrato de trabajo la no consecución de un rendimiento, resultado u objetivo mínimos como causa de extinción del contrato, su no consecución produciría la terminación de la relación laboral, sin necesidad de acreditar un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

La sala social del Tribunal Supremo admite las cláusulas de rendimiento mínimo como presupuestos independientes al despido disciplinario *ex* artículo 54.2.e) ET, aunque en ambos supuestos la no consecución del rendimiento pactado debe ser imputable al trabajador⁹⁴. Según alega la sala, *“nuestra doctrina mayoritaria entiende que debe distinguirse entre la resolución contractual por incumplimiento del pacto de rendimientos mínimos y el despido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero que en ambos supuestos el bajo rendimiento deberá ser imputable al trabajador, lo que, normalmente, requerirá la existencia de elementos comparativos y de pruebas exculpatorias o justificativas”*⁹⁵. Sin embargo, reconoce que la no consecución del rendimiento pactado se puede proyectar, a diferencia de lo que sucede en el ámbito civil, en una doble vertiente: la puramente contractual y la disciplinaria. Por tanto, la empresa puede ejercitar su facultad de extinguir el contrato en virtud del cumplimiento de la condición resolutoria o de la causa de despido disciplinario de disminución continuada y voluntaria del rendimiento pactado. En este último caso, sin embargo, la empresa deberá probar, además de la no consecución del rendimiento pactado y su imputación al trabajador, la existencia de continuidad, voluntariedad y culpabilidad del trabajador.

Por tanto, desde nuestro punto de vista, debe diferenciarse, por un lado, la no consecución de los resultados incluidos en la condición, que llevará a la resolución del contrato y el abono de la indemnización que, en su caso, se hubiera pactado de forma expresa. Y, de otro lado, la disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado que, en tanto que culpable e imputable al trabajador, permite el despido disciplinario *ex* artículo 54.2.e) ET.

No obstante, en el ámbito laboral y a diferencia de lo que sucede en el ámbito del derecho civil⁹⁶, el incumplimiento contractual del trabajador, incluso cuando grave y culpable, generalmente no da lugar a la generación de responsabilidad por daños y perjuicios⁹⁷. Esta

⁹⁴ STS, 4ª, 30.10.2007 (RJ 2007/9327; MP: Jordi Agustí Juliá), 16.11.2009 (RJ 2009/7754; MP: José Manuel López García de la Serrana) y 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁹⁵ STS, 4ª, 14.12.2011 (RJ 2012/3496; MP: Jesús Gullón Rodríguez).

⁹⁶ Véase el apartado 2.2 del presente trabajo.

⁹⁷ Para un detallado estudio jurisprudencial sobre esta cuestión, véase DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR (2008).

cuestión fue analizada por sala cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia de 14.11.2007⁹⁸ en un supuesto en que se debía determinar si el trabajador demandado, conductor de camión, estaba obligado a indemnizar a la empresa por los daños y perjuicios causados como consecuencia de una avería en el vehículo que conducía. El trabajador, al detectar la anomalía decidió no detener el vehículo en el arcén de la autovía y seguir hasta la próxima gasolinera, confiando en que, a pesar del exceso de calentamiento en el motor, podría llegar a esta sin provocar daños.

En el análisis del caso, la sala argumenta que, si bien es cierto que los trabajadores tienen como deberes laborales básicos cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, entre ellas, las reglas de la buena fe y la diligencia (artículos 5.1.a), 20 y 54.2.b) ET), *“no por ello, puede trasladarse sin matización alguna las normas del Código Civil reguladoras de la responsabilidad contractual por dolo o culpa (arts. 1.101 y sigs)”*. Los criterios civiles de responsabilidad contractual deben matizarse en el ámbito laboral y, en consecuencia, argumenta la sala, para que pueda surgir responsabilidad del trabajador por los daños y perjuicios causados es necesario que la culpa o negligencia del trabajador sea *“grave, cualificada o de entidad suficiente”*. Es más, la sala distingue entre la negligencia del trabajador que puede justificar el despido disciplinario y aquellas conductas especialmente graves que pueden suponer, además, la obligación de indemnizar. En el caso enjuiciado, la sala concluye que no existe obligación del trabajador de indemnizar, por cuanto no se daba el requisito de la culpa cualificada.

4. La condición resolutoria en el contrato de deportistas profesionales

En el ordenamiento jurídico laboral español, los deportistas profesionales tienen, en atención al artículo 2.1.d) ET, una relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

El artículo 13 del Real Decreto 1006/1985 regula las vías de extinción del contrato de los deportistas profesionales y, entre ellas, destacan, a los efectos del presente artículo, la de expiración del tiempo convenido (artículo 13.b) y las causas válidamente consignadas en el contrato (artículo 13.g).

En cuanto a la primera causa de extinción del contrato de deportistas profesionales, debe apuntarse que la extinción por expiración del tiempo convenido admite pacto de cláusula de rescisión; esto es, la posibilidad de que, ante la extinción del contrato por voluntad del deportista y sin causa imputable al empresario, se pacte el derecho del club a obtener una indemnización (artículo 16)⁹⁹. En cuanto a la segunda, el contrato de deportistas

⁹⁸ RJ 2008/1002 (MP: Joaquín Samper Juan).

⁹⁹ Es interesante destacar que, incluso en ausencia de cláusula de rescisión expresa, el artículo 16.1 del Real Decreto 1006/1985 reconoce el derecho del club de recibir una indemnización, fijada por la Jurisdicción Laboral, *“en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable”*.

profesionales también podrá extinguirse por “*las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva*”; causa de extinción prácticamente idéntica a la prevista para la relación laboral común en el artículo 49.1.b) ET.

4.1. Licitud de las cláusulas de resultados en contratos de deportistas profesionales

En los contratos de deportistas profesionales son también frecuentes las cláusulas de rendimiento mínimo o de objetivos¹⁰⁰. En este contexto, no obstante, existe más flexibilidad en cuanto a la interpretación de su licitud, al no exigir el elemento de comparación anteriormente indicado y admitirse, además, vincular la vigencia de la relación laboral a objetivos o rendimientos individuales o, incluso, grupales.

En sede de relación laboral especial de deportistas profesionales, las cláusulas de rendimiento mínimo u objetivos que condicionan la vigencia de la relación laboral a la obtención por parte del equipo de determinados resultados son proporcionales, por cuanto pueden beneficiar o perjudicar tanto al club como al propio deportista¹⁰¹ que, en atención a sus intereses y carrera profesional, pueden pretender la terminación del contrato si el equipo no obtiene unos determinados resultados.

Así, por ejemplo, se han admitido como válidas las cláusulas que permiten la extinción de la relación del entrenador del equipo de balonmano Portland San Antonio si el equipo no se clasifica para jugar en la *Champions League*¹⁰²; la extinción del contrato del jugador si el Real Murcia C.F. no se mantiene en Segunda División A¹⁰³; o si el deportista no supera el reconocimiento médico¹⁰⁴.

4.2. La «cláusula Messi»: condición resolutoria y *rebus sic stantibus*

Como ya se ha expuesto anteriormente, el contrato suscrito entre Leo Messi y el Fútbol Club Barcelona –de acuerdo con la información periodística disponible dado el carácter confidencial del contrato–, incluye una cláusula de rescisión. Según esta cláusula, en caso de que, tras la expiración del tiempo convenido, Messi firmase un nuevo contrato con otro club deportivo, este deberá abonar 700 millones para poder poner fin sus deberes laborales. Este deber de indemnizar decaerá si llega a producirse la eventualidad pactada y ello excluyese al Barça de las competiciones de primer nivel europeo. Así, en virtud del artículo 13.g) Real Decreto 1003/1985, las partes han consignado en el contrato de trabajo una causa

¹⁰⁰ Para un completo análisis de la condición resolutoria en el ámbito de la relación laboral especial de deportistas profesionales, véase FERNÁNDEZ ARTIACH (2007) y MARTÍN HERNÁNDEZ (2010).

¹⁰¹ STSJ Murcia 16.2.2015 (AS 2015/454; MP: Manuel Rodríguez Gómez).

¹⁰² STSJ Navarra 24.7.2009 (AS 2009/1838; MP: Concepción Santos Martín).

¹⁰³ STSJ Murcia 16.2.2015 (AS 2015/454; MP: Manuel Rodríguez Gómez) o 4.5.2015 (JUR 2015/130620; MP: Manuel Rodríguez Gómez), entre otras.

¹⁰⁴ STSJ Andalucía 7.4.2000 (AS 2000/1050; MP: Alfonso Martínez Escribano).

adicional de extinción del contrato antes del tiempo convenido que excluye, además, la aplicación de la ya mencionada cláusula de rescisión.

GALÁN ha identificado esta cláusula como una manifestación de la doctrina *rebus sic stantibus*, al reflejar una alteración de las circunstancias del contrato¹⁰⁵. Este autor afirma que la «cláusula Messi» podría constituir una manifestación de la doctrina *rebus sic stantibus*, por cuanto la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte excluiría automáticamente al Barcelona de la Liga española en caso de independencia de Cataluña. Según el artículo 32 de esta ley, “[p]ara la participación de sus miembros en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal o internacional, las Federaciones deportivas de ámbito autonómico deberán integrarse en las Federaciones deportivas españolas correspondientes”.

Según se desprende de este precepto, una posible independencia de Cataluña supondría la exclusión de la Federació Catalana de Futbol –a la que pertenece el Barça y demás clubes catalanes– de la Real Federación Española de Fútbol y, por ello, los clubes catalanes no solo no podrían participar en la Liga, sino que, además, deberían formular una nueva solicitud a la UEFA y a la FIFA para participar en competiciones europeas como la Champions o la Europa League.

Esta parece ser la interpretación que el propio Futbol Club Barcelona, según informa El Mundo, comunicó al jugador al asegurarle que, independientemente de la previsión de dicha cláusula, quedaría automáticamente liberado de sus obligaciones contractuales en caso de que se produjera la independencia de Cataluña si ello conllevara la exclusión del equipo de las principales ligas europeas. Según el club, esta circunstancia constituye una alteración sustancial del contrato que facilitaría extinguir el vínculo contractual libremente no solo a Messi sino a todos los jugadores de la plantilla¹⁰⁶.

A nuestro juicio, sin embargo, la denominada «cláusula Messi» no es una manifestación de la doctrina *rebus sic stantibus*, sino un ejemplo de condición resolutoria, que afecta a la eficacia de la indemnización que debe el jugador si decide poner fin a la relación laboral. Es evidente que una hipotética reconfiguración territorial del Estado supondría un cambio de circunstancias y también que esa alteración podría afectar al marco de la prestación laboral, frustrando así las expectativas de los jugadores, que podrían verse excluidos de las competiciones de máximo nivel. No es menos cierto, sin embargo, que ese cambio no puede ser calificado como imprevisible en atención a la configuración del riesgo contractual asumido por las partes en este caso concreto.

Es suficiente, de hecho, con que las partes hayan incluido en el contrato la «cláusula Messi» para negar la posible aplicación de la doctrina *rebus sic stantibus*. Así se deriva necesariamente del hecho de que para la aplicación de esta doctrina, tradicionalmente el

¹⁰⁵ GALÁN (2018).

¹⁰⁶ <http://www.elmundo.es/deportes/futbol/2018/01/04/5a4e9c8c22601d39148b45ea.html> (consulta: 15.2.2018).

Tribunal Supremo haya exigido: (i) una alteración extraordinaria, imprevisible e inimputable de las circunstancias en el momento de cumplir las obligaciones en relación con las existentes al tiempo de la perfección del contrato, además de (ii) una desproporción exorbitante entre las prestaciones de las partes que suponga el derrumbe del contrato por aniquilación del equilibrio de prestaciones, y, (iii) que se carezca de otro remedio para la resolución del problema (la doctrina es, por tanto, de aplicación subsidiaria)¹⁰⁷.

Lo expresamente contemplado por las partes no puede considerarse imprevisible en sentido absoluto. Aun así, muy recientemente, la sala primera del Tribunal Supremo ha comenzado a relativizar el requisito de la imprevisibilidad, que ha pasado de exigirse como absoluta a razonable¹⁰⁸. La reciente reconfiguración de la doctrina *rebus sic stantibus* por parte del Tribunal Supremo parece alejarse del requisito de la imprevisibilidad absoluta (sustituyéndolo por la imprevisibilidad razonable), lo que permite aplicar la doctrina también a contratos de tracto sucesivo, incluso cuando las partes previeron o pudieron prever un cambio de circunstancias distinto al finalmente acontecido. Nótese, como se ha admitido por el Tribunal Supremo, que la doctrina *rebus* puede resultar aplicable a contratos de tracto sucesivo en los que incluso se ha pactado un mecanismo de revisión si

¹⁰⁷ La doctrina tradicional del Tribunal Supremo puede ser consultada en detalle a través de las siguientes sentencias: 1ª, 27.6.1984 (RJ 1984/3438; MP: Rafael Pérez Gimeno); 1ª, 17.5.1986 (RJ 1986/2725; MP: Jaime De Castro García); 1ª, 21.2.1990 (RJ 1990/707; MP: Alfonso Barcalá Trillo-Figueroa); 1ª, 26.10.1990 (RJ 1990/8049; MP: Pedro González Poveda); 1ª, 10.12.1990 (RJ 1990/9927; MP: Pedro González Poveda); 1ª, 23.4.1991 (RJ 1991/3023; MP: Pedro González Poveda); 1ª, 8.7.1991 (RJ 1991/5376; MP: Gumersindo Burgos Pérez de Andrade); 1ª, 6.11.1992 (RJ 1992/9226; MP: Francisco Morales Morales); 1ª, 24.6.1993 (RJ 1993/5382; MP: Eduardo Fernández-Cid de Temes), 1ª, 4.2.1995 (RJ 1995/739; MP: Francisco Morales Morales); 1ª, 29.5.1996 (RJ 1996/3862; MP: Teófilo Ortega Torres), 1ª, 10.2.1997 (RJ 1997/665; MP: Pedro González Poveda); 1ª, 15.11.2000 (RJ 2000/9214; MP: José Manuel Martínez-Pereda Rodríguez); 1ª, 18.6.2004 (RJ 2004/3631; MP: Francisco Marín Castán); 1ª, 22.4.2004 (RJ 2004/2673; MP: Pedro González Poveda); 1ª, 25.1.2007 (RJ 2007/592; MP: Clemente Auger Liñán); 1ª, 1.3.2007 (RJ 2007/1618; MP: Vicente Luis Montés Penadés) y 1ª, 21.5.2009 (RJ 2009/3187; MP: Francisco Marín Castán).

Sobre los requisitos para la aplicación de la doctrina *rebus sic stantibus*, véase también TERRAZA MARTORELL (1951, p. 29-67); ESPERT SANZ (1968, p. 137-159); DE COSSIO (1994, p. 70-87); ALBALADEJO (2002, p. 463-471); DÍEZ PICAZO Y PONCE DE LEÓN (2008, pp. 1065 a 1070).

¹⁰⁸ Sobre la nueva jurisprudencia de la sala civil del Tribunal Supremo sobre la doctrina *rebus sic stantibus*, iniciada con la STS, 1ª, 30.6.2014 (RJ 2014/3526; MP: Francisco Javier Orduña Moreno), véase ORDUÑA MORENO (2013, pp. 247 a 314); RIVERO ORTIZ (2014); BUADES FELIU (2014) y CASTIÑEIRA JEREZ (2014 y 2017, pp. 117-132).

En la STS, 1ª, 30.06.2014 se aplicó la doctrina *rebus* a un contrato de publicidad de ejecución continuada ante la excesiva onerosidad provocada por la crisis económica y, en especial, por su impacto en el mercado de la publicidad. En esta STS (Fundamento de Derecho Segundo) se da por cumplido el requisito de la imprevisibilidad incluso cuando las partes habían pactado un incremento fijo anual del canon a pagar en un 5%. Consideró la sala que ese incremento no se correspondía, al tiempo de ser aplicado, con la realidad de la variación provocada por la imprevisibilidad razonable de la crisis y su impacto en el mercado de referencia. Nótese como el requisito que se exige por el Tribunal Supremo no es el de la imprevisibilidad absoluta (que no se daría, en el caso, al haber incluso las partes pactado un sistema de incremento del precio) sino el de una imprevisibilidad razonable asociada a los riesgos asumidos por las partes al tiempo de contratar en relación con las circunstancias presentes y esperables en aquel momento.

se demuestra que, dada la alteración de circunstancias, la previsión de las partes (incluyendo el mecanismo de adaptación que se haya podido pactar) no contemplaba el cambio de circunstancias acontecido (o de su magnitud) y sin que ese riesgo se hubiera o debiera haberse asumido¹⁰⁹.

Como se deduce del anterior análisis, parece que el requisito de la imprevisibilidad no debe interpretarse en sentido absoluto y objetivo sino en un sentido normativo que incluya, en primer lugar, supuestos en los que un suceso, aun siendo objetivamente previsible, no era exigible ni razonable que las partes lo previeran expresamente en el contrato. Y, en segundo lugar, supuestos en que, aun contemplando las partes la posibilidad de que aconteciera un determinado suceso, asumieron conjuntamente que no ocurriría. En esos casos, debería entenderse satisfecho el requisito de la imprevisibilidad. Nótese como el Tribunal Supremo ha venido admitiendo la excusa del cumplimiento contractual incluso ante sucesos que resultaban previsibles para las partes si de algún modo se acredita que estos compartían la asunción del mantenimiento de las circunstancias existentes al tiempo de la perfección del contrato y esas circunstancias, sin embargo, cambian de forma sobrevenida e inimputable a las partes¹¹⁰.

En consecuencia, desde nuestro punto de vista, no cabe duda de que la inclusión de una condición resolutoria expresa como la «cláusula Messi» hace inaplicable la doctrina *rebus*, por cuanto las partes expresamente han previsto la posible alteración de circunstancias (incluyendo las consecuencias) y la aceptan como previsible. No se da, por lo tanto, el requisito de la imprevisibilidad; tampoco razonable. La existencia de la «cláusula Messi» excluye la aplicación de la doctrina *rebus* en la medida en que el evento contemplado no

¹⁰⁹ Al respecto, en una de las más recientes resoluciones del Tribunal Supremo sobre la cuestión (STS, 1ª, 15.10.2015 (RJ 2014\6129; MP: Francisco Javier Orduña Moreno) el Alto Tribunal volvió a aplicar la doctrina iniciada unos meses antes. El Tribunal Supremo consideró aplicable la doctrina *rebus* a un contrato de tracto sucesivo (arrendamiento de un edificio) ante la desproporción de la renta pactada. En este caso, a pesar de que el riesgo de la posible desactualización de la renta parece que debe ser asumido por las partes, el Tribunal Supremo considera que esta exigencia resultaría excesiva ante la imposibilidad de prever las consecuencias de la crisis económica y su afectación al sector. En este sentido, establece el Tribunal Supremo (Fundamento de Derecho Primero) que: "(...) la nota de imprevisibilidad no debe apreciarse respecto de una abstracta posibilidad de producción de la alteración o circunstancia determinante del cambio considerada en sí mismo, esto es, que la crisis económica es una circunstancia cíclica que hay que prever siempre, con independencia de las peculiares características y alcance de la misma en el contexto económico y negocial en el que incide (STS de 26 de abril de 2013, núm. 308/2013); todo ello conforme, también, con la aplicación ya normalizada de esta figura que presentan los principales textos de armonización y actualización en materia de derecho contractual europeo, la "razonabilidad" de su previsión en el momento de la celebración del contrato, y la aplicación de su alcance modificativo conforme al principio de conservación de los actos y negocios jurídicos STS de 15 de enero de 2013 /núm. 827/2012)"

Sobre esta última STS, véase MARTÍNEZ VELENCOSO (2015, pp. 111 a 114)

¹¹⁰ Véase, STS, 1ª, 6.11.1992 (RJ 1992\9226; MP: Francisco Morales Morales) y 26.4.2013 (RJ 2013/3268, MP: Xavier O'Callaghan Muñoz).

Como demuestra SALVADOR CODERCH (2009), existe una vinculación clara entre el problema de la alteración sobrevenida de las circunstancias y la asunción de riesgo contractual.

solo podía resultar previsible para las partes en el momento de la firma del contrato, sino que, en efecto, así lo previeron y regularon las partes expresamente.

La inclusión contractual de una condición resolutoria es, por lo tanto, incompatible con la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, salvo que la condición no englobe en su seno el cambio de circunstancias o su magnitud. Así, en efecto, por más que, según su configuración tradicional, la cláusula *rebus* se asemeje a una condición en el elemento de la incertidumbre del suceso que puede afectar a la eficacia del contrato, se distingue de la condición por el hecho de que no es expresa sino implícita o presunta.

La doctrina *rebus sic stantibus* afecta a la eficacia del contrato en la medida en que se presume que las partes, ante la alteración sobrevenida, no deben seguir vinculadas o no en los mismos términos. El consentimiento otorgado no lo hubiera sido o no en los mismos términos si las partes hubiera previsto la alteración. La aplicación de la doctrina *rebus sic stantibus* tiene su fundamento en un factor que, si bien es externo a la voluntad de las partes, afecta al consentimiento contractual y a sus presupuestos. En cambio, la inexigibilidad de la obligación o contrato sometido a condición tiene su origen en la voluntad o previsión expresa de las partes.

No es esta una diferencia menor. La doctrina *rebus sic stantibus* se aplica a pesar del principio *pacta sunt servanda*, mientras que la condición, como elemento accidental del contrato, se aplica precisamente en virtud del principio *pacta sunt servanda*. Tanto es así que, a diferencia de lo que ocurre con la aplicación de la doctrina *rebus sic stantibus*, la inclusión de una condición no exige que se acredite que el suceso sobrevenido ha afectado a la causa (objetiva o subjetiva) del contrato, provocando su frustración ante una excesiva onerosidad o ante la imposibilidad del cumplimiento de su finalidad. Basta con acreditar que el suceso del que se ha hecho depender la eficacia del contrato se ha producido para que ello resulte en la ineficacia del contrato al preverlo así las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad (*pacta sunt servanda*).

Cuestión distinta es que, aun sin haberse previsto contractualmente, la expulsión del club de las ligas europeas de primer orden probablemente supondría la destrucción de la base contractual al resultar obvio que jugadores de la talla de los pertenecientes a la plantilla del Fútbol Club Barcelona nunca hubieran aceptado jugar una liga que no fuera de prestigio y con acceso directo a las competiciones europeas¹¹¹. Tanto si se califica como previsible o imprevisible, lo cierto es que la expulsión del Fútbol Club Barcelona de las ligas de primer

¹¹¹ Aunque, a nuestro juicio, en el ordenamiento jurídico español la institución de la causa hace innecesario acudir a la doctrina alemana de la base del negocio, lo cierto es que el TS ha venido reconociendo y aplicado la doctrina de la base del negocio a supuestos como el analizado en este trabajo, en el que, un cambio de circunstancias, aún previsible, aniquila el sustrato sobre el que se asienta el contrato. Así, por ejemplo, lo ha reconocido el Tribunal Supremo, entre otras, en las siguientes SSTs, 1ª, 10.12.1990 (RJ 1990/9927; MP: Pedro González Poveda), 1ª, 6.11.1992 (RJ 1992/9226; MP: Francisco Morales Morales), 1ª, 29.5.1996 (RJ 1996/3862; MP: Teófilo Ortega Torres), 1ª, 20.2.2001 (RJ 2001/1490; MP: Román García Varela) y 1ª, 17.1.2013 (RJ 2013/1819; MP: Francisco Marín Castán).

nivel europeo supondría sin duda la frustración de la finalidad o causa del contrato (en sentido subjetivo), lo que podría afectar a su eficacia.

5. Una teoría para la licitud de las cláusulas de resultados como condición resolutoria del contrato de trabajo

Las cláusulas de rendimiento mínimo, como se ha analizado anteriormente, son ampliamente aceptadas por la Jurisprudencia social como condiciones resolutorias del contrato de trabajo pactadas en virtud del artículo 49.1.b) ET, siempre que se encuentren expresamente estipuladas en el contrato de trabajo, se indique de forma clara el rendimiento exigido y resulte una medida proporcional en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes.

El estudio jurisprudencial de las cláusulas de rendimiento mínimo ha evidenciado que la Jurisprudencia mide la proporcionalidad y la ausencia de abuso empresarial en términos relativos o comparativos. La no consecución por parte del trabajador del rendimiento pactado permite la extinción de la relación laboral en virtud de una condición resolutoria pactada en el contrato si se acredita que, en atención a la actuación de otros trabajadores comparables a la empresa, el rendimiento exigido era posible y proporcional. No se admite, por tanto, la extinción del contrato cuando la no consecución del rendimiento pactado no es imputable al trabajador por resultar un rendimiento desproporcionado, en la medida en que tampoco es alcanzado por los demás trabajadores en la empresa, o por derivarse, por ejemplo, de circunstancias del mercado.

Evidentemente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1116 CC, el resultado u objetivo exigido no podrá consistir en un suceso de acontecimiento imposible. En este punto, lógicamente, resulta justificada la posición jurisprudencial según la cual son abusivas las cláusulas que imponen un rendimiento imposible de alcanzar.

Sin embargo, imposibilidad y dificultad no son sinónimos. Por ello, desde nuestro punto de vista, podría matizarse la actual jurisprudencia y ampliar la licitud de las cláusulas de rendimiento mínimo, incluso cuando estos fueran difíciles de alcanzar. Es decir, en este trabajo se aboga por la licitud, no solo de las cláusulas de rendimiento mínimo, sino también de las cláusulas de resultados, entendidas estas como cláusulas que condicionan la vigencia de la relación laboral a la obtención de unos resultados u objetivos individuales por parte del trabajador o, incluso como sucede con los deportistas profesionales, grupales o colectivos de la empresa.

A nuestro juicio, las cláusulas de resultado deben considerarse lícitas cuando, en consonancia con la Jurisprudencia de la sala social del Tribunal Supremo analizada anteriormente, sean proporcionales en los derechos y obligaciones atribuidas a las partes. Sin embargo, entendemos que existen otros elementos que podrían tomarse en

consideración a efectos de valorar la proporcionalidad de dichas cláusulas de resultados. En concreto, debería atenderse también a la retribución pactada y al interés del trabajador.

La retribución pactada es, a nuestro entender, un elemento relevante a efectos de apreciar o descartar la existencia de abuso manifiesto por parte de la empresa. Una elevada retribución reconocida a una trabajadora sometida al cumplimiento de determinados objetivos o resultados evidencia, *a priori*, una elevada capacidad de negociación por parte de la trabajadora. En consecuencia, si bien es cierto que la condición resolutoria pactada puede obedecer a un interés empresarial, esta elevada retribución denota proporcionalidad en los derechos y obligaciones asumidos por las partes del contrato.

En este sentido, VILLALBA SÁNCHEZ ha apuntado también la necesidad de medir la proporcionalidad entre el rendimiento pactado y la retribución recibida por el trabajador para descartar el carácter abusivo de la cláusula¹¹². En sentido parecido, alguna sentencia menciona la importancia de la retribución en las cláusulas de rendimiento mínimo, exigiendo que esta sea proporcionada y adecuada al rendimiento exigido¹¹³. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 14.10.2003 concluye que la cláusula de rendimiento mínimo es manifiestamente abusiva por cuanto, además de ser prácticamente inalcanzable, *“no se encuentra en correspondencia con el pequeño porcentaje de comisión pactado, puesto que éste sólo se percibía en un 3% si se alcanzaba el 50% del objetivo total”*¹¹⁴.

Sin embargo, el estudio de la jurisprudencia referente a las cláusulas de rendimiento mínimo realizado en este artículo constata que la retribución no es un elemento que, mayoritariamente, sea empleado a efectos de valorar la proporcionalidad de la cláusula. Como se ha apuntado anteriormente, el elemento comparativo es el criterio principal y esencial para medir la proporcionalidad entre los derechos y obligaciones de las partes en relación con la licitud de la cláusula de rendimiento mínimo. De hecho, incluso en las pocas sentencias que sí hacen referencia a la retribución, este es un elemento accesorio al elemento comparativo del rendimiento alcanzado por otros trabajadores de la empresa.

A nuestro juicio, la retribución pactada debería ser un elemento autónomo de valoración de la proporcionalidad y licitud de las cláusulas de rendimiento o resultados. En consecuencia, deberían considerarse lícitos los pactos de resultado o de objetivos, incluso cuando estos sean difíciles o complicados de alcanzar, cuando la retribución pactada en el contrato sea elevada. En este punto, también es necesario recurrir a un elemento comparativo, que, sin embargo, se empleará para medir la retribución y no el rendimiento

¹¹² VILLALBA SÁNCHEZ (2018a, p. 68).

¹¹³ La retribución variable y, específicamente, las comisiones por ventas generalmente son aceptadas como retribución adecuada y proporcional en cláusulas de rendimiento mínimo que exigen un determinado nivel de ventas. Véase, en este sentido, STSJ Cantabria 3.5.2005 (AS 2005/858; MP: David Lantaron Barquin) y La Rioja 30.12.2005 (AS 2005/3777; MP: Luis Loma-Osorio Faurie).

¹¹⁴ AS 2004/747 (MP: Enrique de No Alonso-Misol).

del trabajador. Es decir, la retribución pactada deberá ser elevada en comparación con la recibida por otros trabajadores en la empresa no sometidos a objetivos.

Debe exigirse, además, que el trabajador tenga las competencias y funciones adecuadas para actuar en el ámbito de los objetivos pactados (si no, resultará imposible y, por tanto, nula), que el plazo estipulado para la consecución de dichos objetivos sea razonable y, finalmente, que se cumplan con los demás requisitos de legalidad de la condición resolutoria.

A estos efectos, sin embargo, es necesario diferenciar las cláusulas de resultados de las de retribución variable por objetivos. Mientras que las primeras condicionan la validez de la relación laboral a la consecución de los resultados pactados, las segundas solamente suponen el reconocimiento de una retribución adicional ante la obtención de determinados resultados. A nuestro entender, la licitud de las cláusulas de resultado asociadas a una elevada retribución debe referirse a la retribución base del trabajador; es decir, al salario no vinculado a la obtención efectiva de los resultados u objetivos. El reconocimiento de un bonus o complemento salarial ante el cumplimiento de los objetivos no puede tomarse como variable para apreciar proporcionalidad en la condición resolutoria. Nótese, en efecto, que ello supondría un doble agravio para el trabajador en caso de no alcanzarlos: la no percepción de la retribución variable y la extinción de la relación laboral, resultando manifiesta, en ese caso, la falta de proporcionalidad entre los derechos y obligaciones de las partes.

En cuanto al interés del trabajador, a nuestro juicio, las condiciones resolutorias introducidas en el contrato de trabajo en interés del trabajador también deben considerarse lícitas, por evidenciar, nuevamente, igualdad en el poder de negociación de las partes y equidad en la distribución de derechos y obligaciones.

Las condiciones resolutorias en interés del trabajador son frecuentes, como se ha analizado, en contratos de deportistas profesionales que, con el fin de salvaguardar su carrera profesional, condicionan la vigencia de la relación laboral a la obtención de unos determinados resultados por parte del equipo.

Esta modalidad de condiciones resolutorias, poco frecuentes, podrían adoptarse también en la relación laboral ordinaria. Si bien el trabajador siempre mantiene, en virtud de los artículos 1583 CC y 1.1 ET, la capacidad de desistir unilateralmente de la relación laboral en cualquier momento, estas condiciones podrían estipular la extinción indemnizada del contrato. Piénsese, por ejemplo, en una profesora de universidad que condiciona la vigencia de su relación a que la institución se mantenga en una determinada posición en un ranking o una alta directiva respecto el mantenimiento de la empresa en el IBEX-35.

Además, como se ha apuntado anteriormente, la condición resolutoria tiene como función modalizar o subjetivizar la causa socio-económica típica del contrato mediante la

introducción de motivaciones o propósitos subjetivos. Podríamos pensar, por tanto, en cláusulas resolutorias de contenido social, como una trabajadora que quiera condicionar su relación laboral al cumplimiento por parte de la empresa de determinadas políticas económicas o sociales.

En este supuesto, en tanto que la cláusula ha sido pactada en exclusivo interés del trabajador, solamente el trabajador podría extinguir el contrato. Como la regulación laboral reconoce el derecho de desistimiento solamente al trabajador¹¹⁵, es razonable atribuir también al trabajador la capacidad exclusiva de accionar la extinción del contrato en virtud de una condición resolutoria expresamente pactada. En todo caso, estas cláusulas solamente tendrán sentido en caso de pactarse el derecho del trabajador a percibir una indemnización por la extinción del contrato.

Sin embargo, también creemos que podría pactarse expresamente la posibilidad de que, incluso cuando la cláusula haya sido introducida en interés del trabajador, pueda ser alegada por cualquiera de las dos partes para la extinción del contrato. De hecho, consideramos que en el supuesto en que la cláusula de resultados haya sido pactada en interés del trabajador, pero pueda beneficiar o perjudicar a ambas partes, será cualquiera de ellas quien podrá alegarla, siempre y cuando se haya previsto de forma expresa en el contrato, de forma similar a como ya sucede en sede de la relación laboral especial de deportistas profesionales

En cualquier caso, dado que la extinción del contrato *ex* condición resolutoria requiere su denuncia, creemos que, ante el cumplimiento de la condición, el trabajador podría elegir entre no extinguir la relación a pesar del cumplimiento del suceso del que dependía su vigencia¹¹⁶. Como se ha apuntado anteriormente, en sede de condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo, no resulta de aplicación el artículo 1119 CC, según el cual “[s]e tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impidiese voluntariamente su cumplimiento”. Este precepto sí debe aplicarse cuando sea la empresa quien impida su cumplimiento y la condición haya sido pactada en exclusivo interés del trabajador. En ese caso, resultará de aplicación la ficción del cumplimiento ordenada por el artículo 1119 CC, de tal modo que el

¹¹⁵ La excepción se encuentra en algunas relaciones laborales especiales como, por ejemplo, el personal de alta dirección (artículo 11 Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección).

¹¹⁶ Como expone LLEBARÍA SAMPER (2011, p. 3172) desde una perspectiva civil, aplicable sin duda al ámbito del derecho del trabajo: “[e]l interés unilateral en la producción de un evento (condicional) no desaparece ni se transforma por la incorporación como condición del mismo al contrato, sino que queda más protegido y reforzado. La causalización del motivo no permite ni supone otra función precisamente que la de ensalzar la naturaleza y valor del interés/motivo subyacente en la producción del hecho condicional, y si ese interés/motivo respondía originariamente a la exclusiva y unilateral voluntad de uno de los contratantes, así quedará ordenado en el contrato a través de la condición apuesta.” Este autor, de hecho, propone que el “artículo 1114 del Código Civil contuviera un inciso final que permitiera entender que los efectos de las obligaciones condicionales “dependerán del acontecimiento que constituya la condición [...], o, tratándose de una condición unilateral, de la voluntad del contratante en cuyo interés exclusivo se apuso la condición, manifestada tempestivamente” (p. 3173).

trabajador podrá dar por extinguida la relación laboral por la aplicación combinada de los artículos 1119 CC y 49.1.b) ET.

6. Conclusiones. La condición resolutoria en el ámbito del contrato de trabajo: de las cláusulas de rendimiento mínimo a las cláusulas de resultado

El análisis realizado en el presente artículo permite concluir que el alcance de la condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo es, ciertamente, reducido. Ello es consecuencia del principio de estabilidad en el empleo, que impide el libre desistimiento empresarial, de la prohibición de abuso manifiesto de la empresa y de la imposibilidad de reconducir a la condición resolutoria causas de extinción legalmente previstas.

No obstante, sin perjuicio de su reducido alcance, la condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo debe ser admitida, no solamente desde una perspectiva teórica y abstracta, sino también real y efectiva. Las cláusulas de rendimiento mínimo son una evidencia de ello. Este tipo de cláusulas, como se ha analizado, son ampliamente aceptadas por la Jurisprudencia como condiciones resolutorias del contrato de trabajo pactadas en virtud del artículo 49.1.b) ET, siempre que se encuentren expresamente estipuladas en el contrato de trabajo, se identifique de forma clara el rendimiento exigido y resulten proporcionales en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes.

Sin embargo, como afirma la sala social del Tribunal Supremo, la licitud de la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo no permite aplicar de forma automática la teoría civilista, existiendo importantes limitaciones en sede laboral a la voluntad de las partes como causa de extinción de la relación laboral¹¹⁷.

En primer lugar, la licitud de la condición resolutoria como causa extintiva del contrato de trabajo requiere, como exige el artículo 49.1.b) ET, su consignación expresa en el contrato de trabajo. Es decir, es necesario que el contrato de trabajo estipule de forma expresa y clara la condición cuya concurrencia conlleva la terminación de la relación laboral. La validez de la condición resolutoria requiere, además, que no se trate de un pacto contrario a la ley, la moral o el orden público (artículo 1255 CC), que no sea meramente potestativa (artículo 1115 CC) y que no sea imposible o contraria a las buenas costumbres (artículo 1116 CC). Adicionalmente, y esta es la especialidad en sede laboral, la cláusula no puede desplazar el marco legal de otra causa de extinción del contrato específicamente prevista en la normativa, pues ello contravendría lo dispuesto en el artículo 3.1.c) ET, que imposibilita establecer, en perjuicio del trabajador, disposiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales.

En segundo lugar, como expresamente establece el artículo 49.1.b) ET, la condición resolutoria pactada en contrato de trabajo será válida cuando no sea manifiestamente

¹¹⁷ STS, 4ª, 17.9.2014 (RJ 2014/5041; MP: Antonio Vicente Sempere Navarro).

abusiva por parte de la empresa. Así, son ilícitas aquellas condiciones resolutorias que dejan al arbitrio de la voluntad de la empresa el cumplimiento de la condición o aquellas que producen un desequilibrio entre las partes, por no distribuir de forma equitativa derechos y obligaciones, en perjuicio del trabajador.

La posición jurisprudencial mayoritaria es, a nuestro juicio, excesivamente restrictiva en cuanto a la valoración de la proporcionalidad para determinar la licitud de una condición resolutoria y, en concreto, respecto de las cláusulas de rendimiento mínimo. Como se deriva del estudio realizado en el presente artículo, la Jurisprudencia utiliza un elemento objetivo o subjetivo de comparación para determinar la proporcionalidad y licitud de las cláusulas de rendimiento mínimo. Así, solamente operará la cláusula cuando la no consecución del rendimiento sea proporcional, en tanto que alcanzado por otros trabajadores de la empresa, y, por lo tanto, imputable al trabajador.

Quizás, sin embargo, la posición jurisprudencial respecto de la licitud de las cláusulas de resultado no deba ser tan restrictiva. En un contexto en que la dirección por objetivos es una realidad en muchas empresas y respecto de muchos puestos de trabajo, abogamos por ampliar el espacio de las cláusulas de rendimiento mínimo para pasar a aceptar las cláusulas de resultado. Es decir, cláusulas de resultados u objetivos que, si bien difíciles o complicados de alcanzar, generen la extinción del contrato –indemnizada o no– ante su no consecución. Por tanto, más allá de obligaciones de mínimos, la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo *ex* artículo 49.1.b) ET debería poder admitir en su seno también las obligaciones de resultado, siempre que se mantenga la proporcionalidad entre los derechos y obligaciones asumidas por las partes y se atienda a la retribución base y al interés último de la condición introducida. En este punto, la retribución percibida constituye un elemento determinante para valorar la existencia de proporcionalidad en los derechos y obligaciones de las partes. Ello resultará en un mayor respeto de una noción de contrato basada en la voluntad e interés de los contratantes, pero, aun así, compatible con la necesaria protección del trabajador como “parte débil” de la relación laboral.

7. *Tabla de sentencias*

Sentencias del Tribunal Constitucional

<i>Fecha</i>	<i>Ref.</i>	<i>Magistrado Ponente</i>
25.1.1983	RTC 1983/3	Angel Escudero del Corral

Sentencias del Tribunal Supremo

<i>Sala y fecha</i>	<i>Ref.</i>	<i>Magistrado Ponente</i>
1ª, 27.6.1984	RJ 1984/3438	Rafael Pérez Gimeno
1ª, 17.5.1986	RJ 1986/2725	Jaime De Castro García
1ª, 21.2.1990	RJ 1990/707	Alfonso Barcalá Trillo-Figueroa
1ª, 26.10.1990	RJ 1990/8049	Pedro González Poveda
1ª, 10.12.1990	RJ 1990/9927	Pedro González Poveda
1ª, 23.4.1991	RJ 1991/3023	Pedro González Poveda
1ª, 8.7.1991	RJ 1991/5376	Gumersindo Burgos Pérez de Andrade
1ª, 6.11.1992	RJ 1992/9226	Francisco Morales Morales
1ª, 24.6.1993	RJ 1993/5382	Eduardo Fernández-Cid de Temes
1ª, 4.2.1995	RJ 1995/739	Francisco Morales Morales
1ª, 29.5.1996	RJ 1996/3862	Teófilo Ortega Torres
1ª, 10.2.1997	RJ 1997/665	Pedro González Poveda
1ª, 15.11.2000	RJ 2000/9214	José Manuel Martínez-Pereda Rodríguez
1ª, 20.2.2001	RJ 2001/1490	Román García Varela
1ª, 22.4.2004	RJ 2004/2673	Pedro González Poveda
1ª, 18.6.2004	RJ 2004/3631	Francisco Marín Castán
1ª, 25.1.2007	RJ 2007/592	Clemente Auger Liñán
1ª, 1.3.2007	RJ 2007/1618	Vicente Luis Montés Penedés
1ª, 21.5.2009	RJ 2009/3187	Francisco Marín Castán
1ª, 17.1.2013	RJ 2013/1819	Francisco Marín Castán
1ª, 26.4.2013	RJ 2013/3268	Xavier O'Callaghan Muñoz
1ª, 30.6.2014	RJ 2014/3526	Francisco Javier Orduña Moreno
1ª, 15.10.2014	RJ 2014\6129	Francisco Javier Orduña Moreno
4ª, 18.11.1982	RJ 1982/4563	Fernando Hernández Gil
4ª, 18.11.1982	RJ 1982/6845	Juan Antonio del Riego Fernández
4ª, 5.12.1985	RJ 1985/6059	Francisco Tuero Bertrand
4ª, 8.7.1986	RJ 1986/3977	Miguel Angel Campos Alonso
4ª, 20.10.1986	RJ 1986/6660	Miguel Angel Campos Alonso
4ª, 28.4.1987	RJ 1987/2816	Félix de las Cuevas González
4ª, 25.10.1989	RJ 1989/7437	Antonio Martín Valverde
4ª, 23.2.1990	RJ 1990/1215	Miguel Angel Campos Alonso
4ª, 15.1.1997	RJ 1997/497	Aurelio Desdentado Bonete
4ª, 11.11.1998	RJ 1998/9623	Arturo Fernández López
4ª, 8.6.1999	RJ 1999/5209	Aurelio Desdentado Bonete
4ª, 22.10.2003	RJ 2003/8390	Víctor Fuentes López
4ª, 7.6.2007	RJ 2007/4648	Luis Gil Suárez

4ª, 14.6.2007	RJ 2007/5479	Víctor Fuentes López
4ª, 30.10.2007	RJ 2007/9327	Jordi Agustí Juli
4ª, 14.11.2017	RJ 2008/1002	Joaquín Samper Juan
4ª, 4.12.2007	RJ 2008/1895	Rosa María Virolés Piñol
4ª, 20.5.2008	RJ 2008/5102	Rosa María Virolés Piñol
4ª, 10.6.2008	RJ 2008/5149	Juan Francisco García Sánchez
4ª, 12.6.2008	RJ 2008/4447	Antonio Martín Valverde
4ª, 1.4.2009	RJ 2009/3247	Milagros Calvo Ibarlucea
4ª, 2.7.2009	RJ 2209/6067	Antonio Martín Valverde
4ª, 16.9.2009	RJ 2009/6157	José Manuel López García de la Serrana
4ª, 16.11.2009	RJ 2009/7754	José Manuel López García de la Serrana
4ª, 3.2.2010	RJ 2010/1433	Mª Lourdes Arastey Sahún
4ª, 8.11.2010	RJ 2011/388	Fernando Salinas Molina
4ª, 14.12.2011	RJ 2012/3496	Jesús Gullón Rodríguez
4ª, 18.12.2012	RJ 2013/601	Luis Fernando de Castro Fernández
4ª, 3.7.2012	RJ 2012/9585	Mª Luisa Segoviano Astaburuaga
4ª, 11.12.2012	RJ 2013/1096	Mª Lourdes Arastey Sahún
4ª, 26.4.2013	RJ 2013/4767	Mª Lourdes Arastey Sahún
4ª, 17.9.2014	RJ 2014/5041	Antonio Vicente Sempere Navarro
4ª, 22.9.2014	RJ 2014/6810	José Manuel López García de la Serrana
4ª, 14.11.2017	RJ 2017/5051	Antonio Vicente Sempere Navarro

Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

<i>Tribunal, sala y fecha</i>	<i>Ref.</i>	<i>Magistrado Ponente</i>
Andalucía, Social, 7.4.2000	AS 2000/1050	Alfonso Martínez Escribano
Andalucía, Social, 12.7.2011	JUR 2011/372745	José Joaquín Pérez Beneyto Abad
Cantabria, Social, 3.5.2005	AS 2005/858	David Lantaron Barquín
Cataluña, Social, 26.1.1995	AS 1995/316	José de Quintana Pellicer
Cataluña, Social, 21.6.2001	AS 2001/3226	Sebastián Moralo Gallego
Cataluña, Social, 31.5.2007	AS 2007/2751	Félix Azón Vilas
Castilla-La Mancha, Social, 27.9.2007	AS 2007/3441	Pedro Librán Sainz de Baranda
Castilla y León, Social, 18.10.2004	JUR 2005/74488	María Teresa Monasterio Pérez
Galicia, Social, 23.5.2008	JUR 2008/176883	Antonio José García Amor
Galicia, Social, 10.3.2010	AS 2010/1513	Isabel Olmos Pares
Galicia, Social, 5.7.2011	AS 2011/1969	Raquel María Naveiro Santos
Islas Canarias, Social, 27.2.2009	AS 2009/1058	Humberto Guadalupe Hernández
La Rioja, Social, 30.12.2005	AS 2005/3777	Luis Loma-Osorio Faurie

Madrid, Social, 14.10.2003	AS 2004/747	Enrique de No Alonso-Misol
Murcia, Social, 9.11.2009	JUR 2010/8654	José Luis Alonso Saura
Murcia, Social, 16.2.2015	AS 2015/454	Manuel Rodríguez Gómez
Murcia, Social, 4.5.2015	JUR 2015/130620	Manuel Rodríguez Gómez
Navarra, Social, 24.7.2009	AS 2009/1838	Concepción Santos Martín
País Vasco, Social, 15.2.2011	AS 2011/950	Modesto Iruretagoyena Iturri

8. Bibliografía

ALBALADEJO, Manuel (2002), *Derecho Civil. T. II: Derecho de obligaciones*, Bosch, Barcelona.

ÁLVAREZ VIGARAY, Rafael (2009), *La resolución de los contratos bilaterales por incumplimiento*, Comares, Barcelona.

AZAGRA SOLANO, Miguel (2009), “Las condiciones resolutorias vinculadas a la vigencia de una contrata en los contratos de trabajo indefinidos”, *Aranzadi Social*, nº 6, p. 59-70.

BARRERA LLORCA, José Luis (2017), *La renuncia preventiva a la facultad resolutoria en Derecho Civil Español*, Tesis inédita (disponible en https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/432787/Tesi_Jose_Luis_Barrera.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

BUADES FELIU, Joan (2014), “Estando así las cosas. *Rebus sic stantibus*”. *Diario La Ley*: nº. 8430, sección tribuna, noviembre-2014, año XXXV.

CAÑIZARES LAZO, Ana (2017) “Condición potestativa, cumplimiento del contrato al arbitrio de una de las partes y derechos potestativos”, *InDret*, nº 4.

CASTILLO PARRILLA (2018), *El Contrato Marco de Suministro (un contrato flexiseguro)*, Universidad de Granada, Tesis doctoral inédita (disponible en <http://digibug.ugr.es/handle/10481/54754>)

CASTIÑEIRA JEREZ, Jorge (2017), *El incumplimiento justificado del contrato ante el cambio de circunstancias*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

CASTIÑEIRA JEREZ, Jorge (2014) “Hacia una nueva configuración de la doctrina *rebus sic stantibus*: a propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2014”, *InDret* nº 4.

CLEMENTE MEORO, Mario (2007) “Los efectos de la declaración de concurso del comprador en la compraventa de inmuebles sometida a condición resolutoria”, *Anuario de Derecho Concursal*, num. 10/2007.

DE COSSÍO, Manuel (1994), *Frustraciones y desequilibrios contractuales*, Comares, Granada.

DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Manuel (2008), “Prestaciones indemnizatorias de daños y perjuicios por los empresarios frente de sus trabajadores”, *Aranzadi Social*, nº 21, p. 1-14.

DÍEZ PICAZO Y PONCE DE LEÓN, Luis (2008), *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial. Vol. 2: Las relaciones obligatorias*, Civitas, Madrid.

ESPERT SANZ, Vicente (1968), *La frustración del fin del contrato*, Tecnos, Madrid.

FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar (2007), “La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, nº 21, p. 1-5 (versión digital).

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ-REGUERAL, María Ángeles (2012), “La resolución por incumplimiento en las obligaciones bilaterales” en O’Callaghan Muñoz, Xavier (coord.), *Cumplimiento e incumplimiento del contrato*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

FUENTESECA DEGENEFEE, Cristina (1999), *La condición potestativa*, Dykinson, Madrid, 1999.

GALÁN, Carlos Javier, “La “cláusula Messi” contra la independencia de Cataluña”, publicado en el blog *Hay Derecho*, 8.1.2018 (disponible en <https://hayderecho.com/2018/01/08/la-clausula-messi-contra-la-independencia-de-cataluna/>).

GÓMEZ POMAR, Fernando (2002), *Previsión de daños, Incumplimiento e Indemnización*, Civitas, Madrid.

GÓMEZ POMAR, Fernando (2007), “El incumplimiento contractual en derecho español “, *InDret*, nº 3.

LACRUZ BERDEJO, José Luis *et al.* (2005), *Elementos de Derecho Civil. T. 1, Vol. III: Derecho Subjetivo. Negocio Jurídico. Edición revisada y puesta al día por Jesús Delgado Echeverría*, Dykinson, Madrid.

LLEBARÍA SAMPER, Sergio (2011), “Contrato condicional: incertidumbre, intangibilidad y manipulación de la condición”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, nº 728.

MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa (2010), “Las condiciones resolutorias establecidas en los contratos de trabajo de los deportistas profesionales: admisibilidad, interpretación y efectos”, *Aranzadi Social*, vol. 2, nº 20 p. 1-7 (versión digital).

MARTÍNEZ FONS, Daniel (2013), "Art. 49. Extinción del contrato", en DEL REY GUANTER, Salvador (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Las Rozas (Madrid), p. 1141-1172.

MARTÍNEZ VELENCOSO, Luz María (2015), "Confirmación de la doctrina jurisprudencial de la Sala 1ª del TS en torno a la cláusula "rebus sic stantibus", *Revista Aranzadi Doctrinal*: nº 2/2015.

MONTÉS PENEDÉS, Vicente (1989), "Comentario al artículo 1124.", en ABALADEJO, Manuel y DÍAZ ALABART, Silvia (dir.), *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales, Tomo XV, Vol 1º: Artículos 1088 a 1124 del Código Civil*, Edersa.

MONTOYA MEDINA, David (2016), "El despido del trabajador extranjero en situación irregular", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 184, p. 29-58.

PANTALEÓN PRIETO, Fernando (1993), "Las nuevas bases de la responsabilidad contractual", *Anuario de Derecho Civil*, t. XLIV, fasc. IV, octubre-diciembre-1993.

O'CALLAGHAN MÚÑOZ (2006), *Código Civil comentado y por jurisprudencia*, La Ley, Madrid.

ORDUÑA MORENO, Francisco Javier (2013), "La moderna configuración de la doctrina "rebus sic stantibus". Tratamiento jurisprudencial y doctrinal de la figura", en ORDUÑA MORENO, Francisco Javier y MARTÍNEZ VELENCOSO, Luz María.: *La moderna configuración de la cláusula rebus sic stantibus (Tratamiento jurisprudencial y doctrinal de la figura*, Civitas, Cizur Menor (Navarra).

RIVERA RESTREPO (2015), *Del derecho de opción del acreedor en el incumplimiento contractual*, Tesis doctoral inédita, (disponible en <https://eprints.ucm.es/33853/1/T36592.pdf>).

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (2015), "Extinción del contrato por causas distintas al despido", en ALFONSO MELLADO, Carlos L. y FABREGAT MONFORT, Gemma (Directores), *GPS Laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 657-697.

RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (2013), "Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato", en ALFONSO MELLADO, Carlos L., RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. y SALCEDO BELTRÁN, Mª Carmen (Coordinadores), *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 40-52.

RIVERO ORTIZ, Rafael (2014), "De nuevo la cláusula rebus sic stantibus y su brusco giro jurisprudencial". *Diario La Ley*: nº. 8439, sección tribuna, diciembre-2014, año XXXV.

SALVADOR CODERCH, Pablo (2009), "Alteración de circunstancias en el art. 1213 de la Propuesta de Modernización del Código Civil en materia de Obligaciones y Contratos". *InDret*, nº 4.

TERRAZA MARTORELL, José (1951), *Modificación y resolución de los contratos por excesiva onerosidad o imposibilidad en su ejecución. Teoría de la cláusula rebus sic stantibus*, Bosch, Barcelona.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (2018a), *La condición resolutoria consignada en el contrato de trabajo*, Editorial Comares, Albolote (Granada).

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (2018b), "El contrato de interinidad: entre el término y la condición resolutoria", *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 39, p. 42-58.