

LABORAL

JOSÉ MALPARTIDA MORANO* Y JOSÉ MANUEL MALPARTIDA GIL**

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO POR EL QUE LAS EMPRESAS CEDEN A SUS TRABAJADORES EL USO DE UNA VIVIENDA EN ATENCIÓN A SU VÍNCULO LABORAL O SU PUESTO DE TRABAJO

Tribunal Superior de Madrid. Sala de lo Social. Sección quinta. Sentencia 13 septiembre 1994. Recurso de Suplicación 3.420/93. Ponente: Sr. Malpartida Morano.

Fundamentos de Derecho

PRIMERO: La frecuencia con que se plantea en los Tribunales del orden laboral el tema de la cesión de vivienda por las empresas a sus trabajadores y las contradictorias sentencias dictadas con motivo de los incidentes en orden a su recuperación, fuerza a abordar detenidamente este tema, desde una perspectiva imparcial a fin de evitar tanto el posible abuso de la empleadora como del beneficiario en cuanto esto último podría motivar la desaparición de un notorio beneficio a los trabajadores, especialmente significativo en las grandes ciudades.

SEGUNDO: Dentro de las cuestiones jurídicas que suelen abordarse en este tipo de litigios, hemos de comenzar por el análisis de los que afectan a

* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo. Magistrado Sala Social.

** Licenciado en Derecho.

incompetencia jurisdiccional –decidir si es un precario o arrendamiento– para luego penetrar en el plazo de prescripción aplicable.

TERCERO: De acuerdo con lo previsto por el art. 9.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1985, los Órganos Judiciales ejercen su jurisdicción exclusivamente en aquellos casos en los que les venga atribuida por ley, debiendo, a tenor de lo prevenido en el número 6 de tal artículo 9 citado, apreciar de oficio la existencia o no de tal jurisdicción, por lo que la Sala, no sólo puede, sino que debe revisar el total de las actuaciones habidas en el presente proceso a fin de determinar, con libertad de acción y sin sujeción a los hechos probados de la sentencia de instancia ni a los concretos motivos establecidos en el recurso de suplicación propuesto, si se estima o no con jurisdicción para conocer y decidir la pretensión adecuada.

En tal sentido, el art. 9.5 de la mencionada Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985 establece que los Órganos Judiciales del Orden Social de la Jurisdicción conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama de tal carácter del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos o cuanto sea materia de Seguridad Social o la Legislación laboral atribuya responsabilidad al Estado, lo que, en sustancia es recogido de nuevo por el artículo 1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990, cuyo artículo 2 establece un total de quince cuestiones litigiosas, a la que se une la cláusula general de las demás que le atribuya las leyes, quedando conformado el cuadro jurisdiccional con la mención que verifica el artículo 3 de tal Ley de Procedimiento laboral de 1990 en relación con tres tipos de pretensiones (actos administrativos sujetos al Derecho Administrativo en materia Laboral, recaudación de cuotas de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y libertad sindical y huelga de funcionarios) excluidos del conocimiento por parte de esta Jurisdicción y remitidos a la Contencioso-Administrativa.

CUARTO: Para cimentar la tesis de tal incompetencia jurisdiccional, suele alegarse que se trata de un contrato de arrendamiento, cuya tesis deviene inadmisibles por las siguientes connotaciones jurídicas:

A) En todo contrato de arrendamiento –dado su carácter oneroso– constituye requisito esencial la existencia de renta, hasta el punto de que su omisión desnaturalizaría tal contrato, como lo demuestra que el legislador exige también que tal cantidad sea cierta y establece mecanismos para su revisión en orden a mantener cierta relación de equidad entre la utilidad obtenida del uso y la contraprestación abonada.

B) Tanto en el Código Civil como en la legislación especial de arrendamientos rústicos y urbanos aparece el pago de la renta estipulada como obligación esencial e ineludible del arrendatario, hasta el punto de que su incumplimiento constituye causa de resolución del contrato.

C) En cambio, en las viviendas cedidas por las empresas a sus trabajadores no suele existir renta alguna o, caso de constar alguna cantidad suele ser notoriamente inferior al de la realidad económica, se hace a efectos puramente fiscales y se compensa con una gratificación en metálico por vivienda idéntica a la fijada como renta, con lo que ésta no es real, al no producirse desplazamiento económico alguno en favor del cedente. Aún en los supuestos en que tal renta fuese cierta y similar al precio de mercado, permanecería en el ámbito laboral siempre que conste que la cesión es mera proyección o consecuencia del vínculo laboral, sin constituir relación jurídica autónoma.

QUINTO: Tampoco constituye una situación de precario, puesto que:

A) Tal figura jurídica surgió en el Derecho Romano y se consideraba como contrato por el que se concedía el uso gratuito de una cosa reservándose facultad el cedente de revocarlo unilateralmente a su conveniencia y así nos dice Ulpiano en el título XXVI del Libro XLIII del Digesto que «Precarium est quod precibus petenti utendum conceditur tamdiu quandiu is qui concessit patitur».

B) La doctrina jurídica italiana considera el precario como figura atípica interferida con el comodato.

C) Nuestro Código Civil –arts. 1.749 y 1.750– parece establecer como matiz diferenciador con el comodato que en éste se cede la cosa para un uso determinado y concreto, mientras el comodato tiene un ámbito genérico.

D) Más en las viviendas cedidas por las empresas no sólo suele faltar la facultad de recuperarles en cualquier momento –pues suele pactarse un plazo o una permanencia vinculada al desempeño del cargo concreto o, a veces, mientras perdura el vínculo laboral– sino que tal cesión suele operar como un complemento del salario y, a veces, un estímulo empresarial para que los trabajadores acepten voluntariamente trasladarse a ciudades donde las viviendas tienen precios elevados, con lo que, indirectamente, favorece los intereses de la parte empleadora.

E) De ahí que el cesionario de la vivienda tenga título jurídico adecuado –contrato laboral con el titular de la vivienda– y su situación no pueda tampoco subsumirse en el denominado «precario procesal», deducido del amplio concepto seguido por la Ley de enjuiciamiento Civil al englobar en un mismo tipo de desahucio a cuantos usan una cosa sin derecho para ello, bien por carecer de título o ser insuficiente o haber perdido virtualidad o eficacia jurídica.

F) La figura jurídica de precario comienza una vez desaparecido el «status» laboral que justificó la cesión, en cuanto desde este momento surge derecho para la empresa de recuperarla, sin que el hecho de tolerar durante cierto tiempo la permanencia de la ocupación desnaturalice la índole laboral de la relación originaria ni implique novación contractual, en cuanto para ello es imprescindible mutuo acuerdo de los interesados.

SEXTO: Una vez establecidos los matices jurídicos que le deslindan del arrendamiento y el precario, conviene establecer las siguientes conclusiones genéricas:

A) Se trata de una institución típicamente laboral puesto que es mera proyección del contrato de trabajo, que constituye la auténtica causa generatriz y condicionante de tal disfrute, cuyas incidencias de toda índole deben resolverse por los Tribunales de tal especialidad, sin que pueda acudir a los de índole civil.

B) Según sus específicas circunstancias puede constituir un complemento salarial en especie o un estímulo o compensación a quienes la empresa desea traer a las grandes ciudades o tenerlos junto al centro de trabajo para mejor desempeño del mismo.

C) Aunque se pacte una renta no queda automáticamente desnaturalizado ni su competencia saldría de los Tribunales del orden social, siempre que el uso de la vivienda se conceda en atención al vínculo laboral o al específico puesto de trabajo que desempeña el usuario en la empresa cedente.

D) El título o justificación jurídica de tal uso se halla íntimamente vinculado e interdependiente del contrato laboral y del puesto o categoría desempeñado por el usuario, de tal modo que si la vivienda se concedió sólo por el hecho de tal vínculo laboral ha de devolverse en cuanto se extinga por cualquier causa –jubilación, despido, incapacidad permanente total o absoluta, resolución, etc.– y si fuese en atención a un cargo concreto desde el momento en que se produzca el cese en ese puesto específico aún cuando continúe vigente el vínculo laboral.

E) El plazo para reclamar la recuperación no es de un año –art. 59 E.T.– puesto que, una vez desaparecida la situación laboral que justificó el uso, el usuario se transforma en prescriptorista y, aunque continúa bajo competencia del orden social por la naturaleza originaria del vínculo, ha de aplicarse el plazo extintivo de quince años previsto en el art. 1.964 del Código Civil al haber adquirido esa prolongación del contrato laboral que la justificaba (TCT 28.1.81 y 2.7.85 y Tribunal Superior de Murcia 10.7.92, Castilla y León 28.9.92 y Sevilla 13.10.93).

Comentario

Los litigios sobre esta materia se han incrementado considerablemente. Ello es debido al elevado precio de las viviendas, lo que motiva a los usuarios a intentar conservarlas indefinidamente, o, al menos, prolongar su uso mediante el agotamiento de todo tipo de recursos procesales.

Tal tema ha de ser abordado con toda objetividad por los Tribunales, conscientes de un doble riesgo:

1°. Si favorecen la continuidad del disfrute con posterioridad a la extinción de la relación laboral o el cese en el puesto que motivó su concesión, inclinarían a las empresas a suprimir ese beneficio. No podemos ignorar que el interés de la empleadora impone una constante movilidad que permite tener disponibles dichas viviendas para quienes sustituyan laboralmente a los primitivos ocupantes.

2°. Tampoco cabe conceder plena libertad de desahucio, sino que debe rechazarse mientras se halle en vigor el vínculo laboral con el usuario o éste continúe desempeñando el puesto justificativo de la cesión.

La Jurisprudencia adolece de notoria ambigüedad, hasta el punto de que en esta misma Sala se han dictado sentencias contradictorias.

Intentando clarificar todas las cuestiones que suelen plantearse en este tipo de controversias, se llega en la sentencia objeto de comentario a las siguientes conclusiones:

Primera.— Respecto a la competencia objetiva, se concede al Orden Social, sea cual fuere la modalidad en que se conceda el uso y disfrute de la vivienda, siempre que ello derive de un vínculo laboral entre cedente y cesionario y en función de dicha relación jurídica entre ambos.

Segunda.— Aún en el supuesto de pactarse una renta —sea igual o inferior al precio de mercado y se compense o no con una gratificación empresarial por vivienda—, nunca constituye un contrato de arrendamiento autónomo ni puede regirse por la legislación especial de arrendamientos urbanos.

Tercera.— Hay que presumir que la empleadora no actúa a título de liberalidad, sino en su propio interés —compensar puestos de mayor responsabilidad o dedicación o que exijan traslado a grandes ciudades o conceder complementos salariales, etc.—. Por ello, no debe calificarse tal situación jurídica de precario y de ahí que no pueda recuperarse tal vivienda mientras continúe vigente el vínculo laboral o se desempeñe el puesto que motivó la cesión.

Cuarta.— En cuanto desaparezcan dichas situaciones, adquiere facultad para ejercitar la acción de desahucio laboral.

Ahora bien; aquí surge uno de los problemas más delicados y es el plazo de que dispone para acudir a los Tribunales.

En principio, parece lógico —y así consta en algunas sentencias— que sea de un año a tenor del art. 59 del Estatuto de los Trabajadores, dado el matiz laboral que impregna tal relación jurídica.

Más ello deviene inaceptable desde una doble perspectiva:

1ª. En el aspecto humano, impulsaría a las empresas a exigir un desalojo urgente ante el temor de la posible prescripción, con el consiguiente perjuicio para el ocupante al disponer de escaso tiempo para conseguir otra vivienda.

2ª. En el plano estrictamente jurídico, consideramos que, –aunque por la naturaleza originaria del vínculo siga siendo competencia del Orden Social–, una vez desaparecida la causa de la concesión –extinción, relación laboral o cese en el puesto–, comienza una situación jurídica de precario, en que la empresa puede pedir en cualquier momento la recuperación de la vivienda en el plazo de quince años establecido en el art. 1.964 del Código civil.