

# LA PRESTACION LABORAL EN CASO DE NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

## SUMARIO :

*Introducción.*—I. *Posiciones doctrinales:* A) Construcciones aprioristas : a) Construcciones basadas en la teoría de la incorporación o inserción en la empresa. b) Construcciones basadas en la teoría de la relación laboral de hecho. c) Construcciones contractualistas. B) Construcciones de Derecho positivo : a) Construcciones basadas en normas generales de Derecho común. b) Construcciones basadas en un precepto expreso de legislación especial. C) Conclusión metodológica.—II. *La nulidad del contrato de trabajo en el Derecho laboral español:* A) Cuestión previa : ¿Nulidad *ex tunc* o *ex nunc*? B) Efectos de la nulidad en el contrato de trabajo nulo : a) Prestaciones incumplidas. b) Prestaciones cumplidas. c) Retribución cumplida, sin previa prestación laboral. d) Ejecución de la prestación laboral sin cumplimiento de la prestación retributiva. C) La causa de nulidad en relación con los efectos del contrato de trabajo nulo : a) Voluntad maliciosa común a ambos contratantes. b) Voluntad maliciosa del empresario. c) Voluntad maliciosa del trabajador.—III. *La relación laboral surgida del contrato de trabajo nulo:* A) Cuestiones previas. B) Fuente constitutiva de la relación laboral. C) Fuente reguladora de la relación laboral : a) Criterio legal regulador : la *restitutio in integrum*.

## INTRODUCCION

El artículo 55 de nuestra Ley de Contrato de Trabajo dispone que «en caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido, salvo si la nulidad proviniera de voluntad maliciosa del trabajador».

El contrato de trabajo, respondiendo a su naturaleza contractual general, se encuentra sometido a los mismos supuestos de ineficacia que cualquier otro contrato, y en consecuencia, el contrato de trabajo que deviene nulo o anulado no debe producir ningún efecto negocial. No obstante, a pesar de que *quod nullum est nullum effectum producit*, como afirma Díez-Picazo, «puede producirse en virtud del negocio ineficaz una mutación en la realidad social idéntica a la que ocasionaría el negocio eficaz» (1).

(1) V. Díez-PICAZO: «Eficacia e ineficacia del negocio jurídico», en *Anuario de Derecho Civil*, XIV, 1961; pág. 831; asimismo, SCOGNAMIGLIO: *Lezioni sul negozio giuridico*, Bari, 1962; págs. 511 y 512.

Tal es el supuesto que plantea el artículo 55 de la L. C. T. al contemplar el contrato de trabajo que, no obstante haber sido anulado, ha dado lugar a una prestación laboral. Como observa el autor citado, «el efecto negocial se ha producido en la realidad, aunque no ha debido producirse: ¿Qué acontece entonces?» (2).

A la contestación de esta interrogante, en cuanto se refiere al contrato de trabajo, vamos a dedicar el presente estudio, considerando en primer término las posiciones doctrinales mantenidas en el Derecho extranjero, para estudiar a continuación el problema en el Derecho español.

## I

### POSICIONES DOCTRINALES

Al abordar las posiciones doctrinales adoptadas en torno a la cuestión, se observa fácilmente la doble vía metodológica por la que se ha discurrido hacia la solución jurídica del problema:

A) De una parte, moviéndose algunos autores en terrenos puramente especulativos, de *lege ferenda*, toman posición en el relacionismo o contractualismo de la relación laboral, y aplican tales apriorismos a la prestación laboral en caso de nulidad del contrato de trabajo, como presupuestos postulados que inducen a concluir.

B) En segundo lugar, los juristas que consideran al problema como centro de su investigación, se mueven en terrenos más prácticos, estimando la cuestión puramente de Derecho positivo, del cual ha de extraerse la calificación jurídica que en propiedad conviene al supuesto planteado.

Sin perjuicio de pronunciarnos más adelante por la correcta vía metodológica que a nuestro entender ha de seguirse, pasemos a continuación, sin ánimo de exhaustividad, a la exposición de las principales manifestaciones de una y otra.

#### A) CONSTRUCCIONES APRIORÍSTICAS

No es nuestro objetivo en este momento pretender ensayar una exposición, ni aun somera, de las múltiples teorías doctrinales que se han debatido en torno al problema de la contractualidad de la relación laboral (3). Nuestra meta es

(2) DÍEZ-PICAZO: *Ob.* y *lug. cit.*

(3) A tal efecto, se han destinado valiosos estudios en la doctrina española, de entre los que merecen destacarse: BAYÓN CHACÓN: «Grandeza, crisis y renacimiento del

mucho más simple, por cuanto intenta extraer de dichas formulaciones doctrinales las soluciones jurídicas a que, a modo de conclusiones, llegan los autores para explicar la entidad jurídica de la prestación laboral en caso de nulidad del contrato de trabajo. Ciertamente, no resulta siempre fácil la extracción de tales soluciones, dado el diverso enfoque según sea la perspectiva de la cuestión que se trate (incorporación o inserción en la empresa, relación laboral de hecho, contractualismo o relacionismo en la relación laboral, etc.), mas no siempre será vano el intento.

A efectos de una mejor sistematización, creemos deben distinguirse: construcciones basadas en la teoría de la incorporación o inserción en la empresa; construcciones que presuponen la admisión de la relación laboral de hecho; construcciones que solucionan el problema con la propia mecánica del contrato.

a) *Construcciones basadas en la teoría de la incorporación o inserción en la empresa.*—De todos conocida es la doble formulación de estas doctrinas en su versión alemana de la «Arbeitsverhältnis» y en su vertiente francesa de la «Institution» (4). Exponentes claros de las conclusiones a que se llega a través de una y otra vía en el problema de la prestación laboral en el caso del contrato de trabajo nulo, son las construcciones de Nikisch con relación a la primera, y de Rouast y Durand respecto a la segunda.

a') Nikisch distingue contrato y relación de trabajo, de manera que aunque el contrato de trabajo sea nulo, al haber tenido ejecución por medio de la incorporación en la empresa, hace surgir una relación laboral, cuyo contenido se somete, no a las normas contractuales, sino a las normas heterónomas legales y colectivas, de tal manera que la nulidad del contrato, aun entendida *ex tunc*, no perjudica la existencia de la relación laboral surgida con la inserción en la empresa (5).

---

laboralismo alemán», en *Rev. Fac. Der., Madrid*, I, 1957; págs. 19 y sigs.; PÉREZ BOTIJA: «Nuevas doctrinas sobre el contrato de trabajo», en *Rev. Gen. Leg. y Jur.*, julio 1942; SUÁREZ GONZÁLEZ: «El origen contractual de la relación jurídica de trabajo», en *Cuadernos Política Social*, 48, págs. 69 y sigs.; DE LA VILLA: «Relaciones laborales de hecho», en *Rev. Der. Trabajo*, 47, sept.-oct. 1961; especialmente interesante por su alto valor clarificador es el de BORRAJO DACRUZ: «La teoría de la relación de trabajo en el Fuero del Trabajo», en *Rev. de Trabajo*, 2, 1963; págs. 181 y sigs.

(4) Una exposición de las mismas en SUÁREZ: *El origen...* cit., págs. 69 a 101.

(5) NIKISCH: *Arbeitsrecht*, Tübingen, 1955; t. I, págs. 185 y sigs.; del mismo autor, «La incorporación y su significación para el Derecho del Trabajo», en *REV. POL. SOCIAL*, enero-marzo 1961; pág. 20. Asimismo es interesante ver los reparos formulados a dicha doctrina por ZAGO-GARELLI: «La prestazione di fatto del lavoro con violazione di legge», en *Riv. Dir. Lav.*, 1963; pág. 327, y por BORRAJO: *La teoría...* cit., pág. 191, en nota 14.

b') Rouast y Durand, tributarios de la teoría francesa de la Institución (6), al compatibilizar contrato e institución, piensan que la solución deviene del hecho de hallarse el trabajador formando parte de la institución patronal y sometido a la autoridad del empresario. En tal situación —continúan los autores citados—, la nulidad del contrato de trabajo no dispensa al empresario de respetar las normas de ordenación del trabajo, las cuales se aplican aunque el contrato sea nulo, y asimismo, la anulación del contrato no puede hacer desaparecer el estado de subordinación en que se ha situado el trabajador (7).

b) *Construcciones basadas en la teoría de la relación laboral de hecho.*

a') De la triple formulación de las relaciones contractuales de hecho que su creador Haupt hiciera, la prestación laboral derivada de un contrato nulo se encuadra en las relaciones de hecho cuyo elemento constitutivo es una *Einordnung in ein Gemeinschaftsverhältnis* (inordinación en una relación comunal) (8).

En base a dicha concepción, la hipótesis de la prestación laboral proveniente de un contrato nulo es propiamente una relación contractual laboral de hecho, cuya eficacia jurídica deriva del mismo hecho de la prestación laboral, no en base a la incorporación del trabajador en la empresa —como se entendía en la posición anterior—, sino en base a la propia mecánica del contrato, el cual, aun siendo nulo, produce efectos en virtud de la nulidad *ex nunc* del mismo (9).

---

(6) Especialmente el segundo, *Traité du Droit du travail*, t. II, 1950; págs. 199 y siguientes.

(7) ROUAST y DURAND: *Droit du Travail*, París, 1961; págs. 510 y sigs.

(8) En efecto, HAUPT distinguía dentro de las *faktische Vertragsverhältnisse*: a) Las relaciones originadas en un contacto social (*sozialer Kontakt*); b) Relaciones de hecho en virtud de un gravamen social (*kraft sozialer Leistungsverpflichtung*), y c) Relaciones de hecho basadas en la inordinación en una relación de comunidad (*Einordnung in ein Gemeinschaftsverhältnis*), v. *Über faktische Vertragsverhältnisse*, Leipzig, 1941; páginas 9 y sigs, cit. por DE LA VILLA: *Relaciones...*, cit., págs. 3 y sigs. de la separata, y por ZAGO-GARELLI: *Ob. cit.*, págs. 308 y sigs.

(9) Para la clarificación de la distinción creemos de importancia hacer notar que para HAUPT, junto a la relación contractual existen relaciones no formalmente contractuales, sino de hecho, en un intento constructivo de ampliar la relación laboral respecto al contrato de trabajo; unas y otras, relaciones contractuales propiamente dichas y relaciones contractuales de hecho, quedan sometidas a la normativa del ordenamiento vigente. HAUPT: *Ob. cit.*, págs. 19 y sigs. Resultan interesantes, asimismo, a efectos de clarificación de la posición y crítica a la misma, los comentarios de LEGA: «Appunti in tema di

b') Con parecida orientación a la anterior construcción, pero desbordándola en sus consecuencias, explica Simitis la relación laboral de hecho, y con ella la prestación laboral en caso de contrato de trabajo nulo, basándola en la función jurídico-social de la relación laboral, la cual traspasa los límites jurídico-privados de la relación laboral, y explica aquellos efectos que el Derecho privado en sus formulaciones primarias le niega (10).

c) *Construcciones contractualistas*.—Tónica general de estas construcciones es la de someter los supuestos contemplados dentro de la dinámica general del contrato.

a') Lehmann, por ejemplo, recurre para ello a la ficción jurídica de voluntad presunta de las partes, la cual es suficiente para desarrollar los efectos del contrato, aun cuando éste hubiese sido declarado nulo, en el supuesto de haberse ejecutado la prestación laboral (11).

b') Similarmente, aunque por vía distinta, Bärman incluye el supuesto de prestación laboral en caso de contrato de trabajo nulo dentro de la mecánica general contractual. A tal efecto, distingue el autor citado en la propia categoría contractual, el contrato individual, el contrato tipificado y el contrato de masa. En estos últimos, la inexistencia de un acuerdo de voluntades no impide que el contrato—en el sentido extensivo de Bärman— produzca sus efectos (12). Tal sería, pues, la situación del contrato de trabajo que habiéndose declarado nulo, produce efectos a virtud del cumplimiento de la prestación laboral.

---

inserzione del lavoratore nell'impresa», en *Riv. Dir. Lav.*, 1962, pág. 207; ZAGO-GARELLI: *Obra cit.* págs. 328 y 329. Crítica a la propia denominación en BORRAJO: *Ob. cit.*, página 185.

(10) Ambas relaciones laborales, contractual y fáctica, si bien distintas, no se encuentran en antítesis, sino que constituyen un instituto jurídico unitario. V. SIMITIS: *Die faktischen Vertragsverhältnisse*, Frankfurt, 1957, cit. por ZAGO-GARELLI: *Ob. cit.* páginas 330 y 331.

(11) LEHMANN: *Das faktische Vertragsverhältniss*, cit. por ZAGO-GARELLI: *Ob. cit.*, páginas 310 y sigs.

(12) BÄRMANN: *Typisierte Zivilrechtsordnung der Daseinsvorsorge*, Karlsruhe, 1948; páginas 94 y sigs., cit. por ZAGO-GARELLI: *Ob. cit.*, págs. 312 y sigs.

## B) CONSTRUCCIONES JURÍDICO-POSITIVAS

Las construcciones doctrinales que toman como base el Derecho positivo, centran el objeto de estudio en el supuesto específico del contrato de trabajo declarado nulo, intentando una explicación jurídico-positiva de los efectos surgidos de (o a pesar de) la nulidad del contrato de trabajo. Ahora bien, ciertamente los medios jurídico-positivos utilizados son distintos, según exista o no un precepto especial de aplicación al supuesto concreto. En el primer caso la construcción lógico-jurídica ha de montarse sobre el precepto concreto, mientras que en el segundo, la solución jurídica debe extraerse de las normas más generales en lo que tengan de aplicación al supuesto especial.

A efectos de una mejor sistematización de tales construcciones doctrinales, estimamos conveniente distinguir: sistemas jurídicos cuya legislación no soluciona expresamente el supuesto planteado, y sistemas jurídicos cuya legislación especial prevé la solución expresa de dicho supuesto.

a) *Construcciones basadas en normas generales de Derecho común.*—La ausencia de un precepto específico en la legislación francesa que prevea el supuesto de la nulidad del contrato de trabajo obliga a la doctrina y jurisprudencia laboral francesa a acudir a reglas más generales del Derecho común. En tal sentido, Lyon-Caen, Rivero y Savatier, y otros autores, estiman que la nulidad opera como resolución del contrato, pero no con carácter retroactivo. El derecho al salario por la actividad laboral prestada, se funda en los principios del enriquecimiento sin causa, y así como el salario pagado no debe ser restituído en aplicación de la regla *nemo auditor propriam turpitudinem allegans*, dicha regla no puede ser opuesta al trabajador que reclama el salario correspondiente al trabajo prestado, toda vez que sólo cabe apreciar ilicitud en la actuación del empresario, mas no en el trabajador (13).

b) *Construcciones basadas en un precepto expreso de legislación especial.*—La generalidad de los laboristas italianos abordan el problema esforzándose en la interpretación del artículo 2.126 del C. c. italiano, según el cual, «la nulidad o la anulación del contrato de trabajo no produce efecto durante el período en que la relación ha tenido ejecución, salvo que la nulidad derive de la ilicitud del objeto o de la causa». «Si el trabajo ha sido prestado con violación

(13) LYON-CAEN: *Manuel du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, París, 1955; página 196; RIVERO y SAVATIER: *Droit du Travail*, París, 1960; págs. 341 y 342. Parecida conclusión sostiene LEGA al estimar que mientras el trabajador tiene derecho a la retribución por su actividad prestada, el patrono no tiene acción para hacer desarrollar de hecho la prestación, si bien se funda en que tales obligaciones tienen por objeto derechos fundamentales y absolutos de la persona humana; *Appunti...*, cit., págs. 209.

de normas puestas a tutela del trabajador, éste tiene en todo caso derecho a la retribución.»

La interpretación de dicho precepto divide a la doctrina italiana. Algunos autores solucionan el supuesto que plantea en base a consideraciones extranegociables; otros, encuentran la solución dentro de la propia mecánica del contrato; y, finalmente, otros autores basan sus conclusiones en los efectos propios de la nulidad del contrato.

a') Para Andreoli, cuando se da un acto de autonomía privada que responde al esquema del contrato de trabajo, pero que es nulo por ausencia de determinados requisitos o coelementos, la relevancia jurídica de la prestación laboral correspondiente a dicho contrato nulo se debe a que la sobreveniencia de un elemento de hecho (prestación laboral), sustituye al esquema primario incompleto negocial. De tal manera que si en la primaria dinámica contractual el ciclo formativo de los efectos se interrumpe por falta de algún requisito o coelemento, en la segunda dinámica fáctica un nuevo ciclo formativo de efectos viene a subrogarse en el lugar del ciclo anterior (14).

Para Zago-Garelli se trata de una categoría compleja que comprende, de una parte, un contrato nulo que subsiste como acto; y de otra, el acto jurídico de ejecución en base al precedente negocio nulo, que en definitiva, es el único relevante a efectos jurídicos. Así, pues, el contrato de trabajo queda nulo y la relación laboral subsiste como verdadera relación jurídica nacida de la ley y no de un negocio jurídico (15).

Muy parecida orientación mantiene Prosperetti, según el que en el negocio nulo existen elementos de una categoría negocial compleja, los cuales pueden tener relevancia como comportamientos no negociales. En el caso del contrato de trabajo nulo la ley confiere relevancia jurídica a la prestación cumplida, como fenómeno jurídico aproximativamente similar a un contrato de trabajo, producién-

(14) Para ANDREOLI, tal subrogación se realiza de forma imperfecta, de tal manera que el ciclo formativo secundario e irregular produce efectos congruentes con el contenido del ciclo negocial primario, pero no los mismos e idénticos efectos, sino con algunas variantes, v. «Note in tema di contratto di lavoro nullo», en *Riv. Dir. Lav.*, 1952, páginas 39 y sigs., y especialmente págs. 52 y sigs.; ARDAU: *Corso di Diritto del lavoro*, Milano, 1960; vol. 1, pág. 102.

(15) ZAGO-GARELLI: *La prestazione...* cit., págs. 342 y sigs.

dose efectos, en consecuencia, no en base al negocio, sino por virtud de la ley (16).

b') Para Barassi y Riva Sanseverino, el contrato nulo o anulado se halla sometido a la misma disciplina de un contrato válido, de tal manera, que una vez cumplidas las prestaciones, éstas son irrepetibles. En el supuesto de que, ejecutada la prestación laboral, el patrono no la hubiese retribuido, el trabajador puede recuperar el trabajo prestado mediante una equivalente suma de dinero en base a la teoría de la compensación por mejoras hechas en utilidad de otro (17).

c') Según Scognamiglio, consecuencia impuesta por la ley de la nulidad del contrato de trabajo, y como reparación a los efectos de la nulidad, es la ineficacia de la propia nulidad (18).

De Litala estima que el supuesto en examen se resuelve con las reglas de la repetición de lo indebido, que al ser aplicadas en este caso se traducen en un derecho del trabajador al equivalente del trabajo (19).

Especialmente interesante es la solución a este punto de Santoro-Passarelli, por cuanto que su posición no siempre ha sido correctamente interpretada por la doctrina (20). A nuestro entender, distin-

(16) PROSPERETTI: *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milano, 1955: páginas 53 y sigs y 193 y sigs.; ANDREOLI: *Note... cit.*, págs. 41 y 49 y sigs.

(17) BARASSI: *Il Diritto del lavoro*, II, Milano, 1957; págs. 77 y sigs.; RIVA SANSEVERINO: *Della impresa*, Bologna-Roma, 1956; págs. 379 y sigs., e *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, págs. 210 y sigs.; DE LITALA: *Il contratto di lavoro*, Torino, 1956; páginas 213 y sigs.

(18) SCOGNAMIGLIO: *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, Napoli, 1950; página 362. Más recientemente, del mismo autor, *Lezioni... cit.*, págs. 511 y sigs.

(19) DE LITALA: *Il contratto... cit.*, págs. 213 y sigs. En forma similar, estima CHILO que los contratantes están obligados a restituir todo lo que han percibido. «Nullità del contratto di lavoro per illiceità dell'oggetto», en *Il Dir. Lav.*, 1953; 2, págs. 196 y sigs.

(20) En interpretación de ANDREOLI, para SANTORO-PASSARELLI la prestación laboral, en caso de contrato de trabajo nulo, se resuelve en una indemnización equivalente a la que corresponde a una prestación indebida, no restituible *in natura*, configurada específicamente según la valoración de la retribución y demás ventajas de un contrato de trabajo válido; v. *Note... cit.*, pág. 41 (es de hacer constar que la cita núm. 3 del trabajo de ANDREOLI toma la edición de 1951 de la obra de SANTORO, la cual edición no ha estado a nuestro alcance). En la doctrina española, la interpretación del pensamiento de SANTORO hecha por SUÁREZ peca, asimismo, de parcialidad, ya que la solución que se imputa a aquél, de indemnización por prestación indebida, es la solución que SANTORO da a uno de los supuestos, ni siquiera el principal, de los que puede plantear el art. 2.126 del Código civil italiano. SUÁREZ GONZÁLEZ (F.): *El origen... cit.*, págs. 112 y 113.



gue Santoro claramente dos supuestos en base al artículo 2.216 del C. c. italiano :

— Supuesto normal de nulidad del contrato de trabajo no derivada de ilicitud del objeto o de la causa, en tal caso, afirma Santoro, al hablar la ley «inelegantemente de ineficacia de la invalidez», verifica una sustitución legal de la autonomía privada, conservando la relación durante el período en que la prestación ha sido realizada. Pero tal norma no se aplica cuando el contrato de trabajo sea nulo por ilicitud del objeto o de la causa (21).

— Supuesto excepcional en que la nulidad del contrato de trabajo derive de la ilicitud del objeto o de la causa. En tal caso, la prestación de hecho del trabajo, como prestación indebida, confiere al trabajador un derecho de indemnización equivalente al valor de la prestación o en la medida del enriquecimiento de la otra parte (22).

### C) CONCLUSIÓN METODOLÓGICA

La exposición sistematizada de los dos grandes grupos doctrinales que hemos estudiado (apriorista y jurídico-positivo), nos releva de una crítica individualizada de cada posición doctrinal, por cuanto que nos basta para soslayarlas las observaciones de orden metodológico que a continuación haremos :

a) El centro de nuestro estudio, la prestación laboral en caso de nulidad del contrato de trabajo, nos impide adoptar una postura previamente apriorista de *lege ferenda*, y presuponer unos postulados, ya contractualistas, ya relacionistas de la relación laboral, para concluir en el supuesto planteado. En consecuencia, de poco nos sirven las soluciones basadas en la teoría de la incorporación o inserción en la empresa, en la teoría de la relación laboral de hecho, o en un forzado contractualismo.

b) Más interesantes a nuestro objeto son las construcciones doctrinales jurídico-positivas, si bien al respecto debe observarse :

— Con referencia a las construcciones basadas en normas generales de Derecho común, que éstas están condicionadas por el hecho de no existir una norma expresa en la legislación especial que dé cum-

---

(21) SANTORO-PASSARELLI: *Nozioni di Diritto del lavoro*, Napoli, 1961; págs. 145 y 146; hay traducción española de Suárez González, Madrid, 1963, pág. 148.

(22) SANTORO-PASSARELLI: *Nozioni...* cit., págs. 146 y 147; trad. cit., pág. 149.

plida solución al supuesto del contrato de trabajo nulo, cosa que no ocurre en el Derecho español, cuya L. C. T. soluciona expresamente el problema en el artículo 55.

— Con referencia a las construcciones basadas en el artículo 2.126 del C. c. italiano, que la formulación expresa de tal precepto, aun persiguiendo parecidos fines a los del precepto español, adopta una técnica jurídica muy distinta a la de éste, puesto que mientras el artículo 2.126 habla de que la «nulidad o la anulación del contrato de trabajo no produce efecto» (ineficacia de la nulidad), el art. 55 de la L. C. T. española dice que «en caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir...» (eficacia de la prestación a pesar de la nulidad) (23).

c) En definitiva, pues, rechazadas las construcciones doctrinales expuestas como inadaptables sin más al Derecho español, nuestra labor ha de consistir en el análisis del artículo 55 de la L. C. T. para extraer de él unas conclusiones válidas para nuestro Derecho (24).

## II

### LA NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

El problema terminológico de la ineficacia del negocio jurídico se proyecta con toda su agudeza sobre el contrato de trabajo, cuando a éste se refiere la ineficacia. Sin embargo, no es éste el momento oportuno, ni nuestro objeto central lo exige, para tomar posición en las debatidas cuestiones terminológicas sobre las distinciones invalidez-ineficacia, inexistencia-nulidad, etc. (25).

---

(23) Por esta razón no estamos de acuerdo con SUÁREZ GONZÁLEZ cuando trasplanta la solución de SANTORO al Derecho español, estimando que la cuestión no es distinta. *Obra cit.*, págs. 100 y 101.

(24) Observemos, asimismo, la absoluta carencia en la bibliografía española de estudios directos sobre el tema, aunque habrán de mencionarse a su debido tiempo los estudios doctrinales que dedican algún espacio como incisos para el tratamiento de problemas más generales.

(25) No obstante ello, conste nuestra adhesión a la precisión conceptual que en la materia ha introducido Díez-PICAZO. V. *Eficacia...* cit., págs. 809 y sigs., y en especial páginas 819 y sigs. ALONSO GARCÍA, siguiendo a BETTI, distingue en lo que llama inefectividad (carencia de efectos jurídicos), la invalidez (debida a causas intrínsecas al mismo negocio), e ineficacia (debida a causas extrínsecas); admite, por último, dicho autor la

A nosotros nos basta por ahora con centrar nuestra atención en el contrato de trabajo que, ya sea automáticamente (nulidad), ya sea provocadamente (anulabilidad), es ineficaz, y en consecuencia, no produce efectos (26).

Siguiendo a De Litala, se puede decir que en el contrato de trabajo se da la nulidad cuando falta en el negocio uno de los elementos esenciales de su estructura (capacidad natural de las partes, objeto, causa, forma solemne cuando sea requerida como elemento constitutivo) (27), o bien cuando el negocio sea contrario a normas emanadas por razones de público interés. En cambio, hay anulabilidad cuando el vicio es menor en intensidad, actuando como causa perturbadora en uno de los elementos esenciales (incapacidad del sujeto que cumple el acto, inobservancia de las formas de tutela prescritas para los incapaces en los actos cumplidos por su cuenta, inobservancia de formas en la manifestación de voluntad de las personas jurídicas, vicios de la voluntad, etcétera) (28).

Pues bien, el artículo 55 de la L. C. T. plantea el supuesto del contrato de trabajo que, no obstante haber sido declarado ineficaz en base a una de estas causas de nulidad o anulabilidad, durante un período de tiempo han tenido ejecución sus prestaciones. En tal supuesto, el contrato de trabajo es declarado nulo, mas el Derecho no puede desconocer la mutación social que el contrato nulo ha provocado, y atiende más o menos suficientemente —más adelante lo veremos— a la situación real planteada.

---

inexistencia en el contrato de trabajo. V. «La carencia de efectos jurídicos en el contrato de trabajo», en *Rev. Derecho Privado*, 1956; págs. 123 y sigs.

(26) DÍEZ-PICAZO: *Eficacia...* cit., pág. 831. En la misma línea, SCOGNAMIGLIO, quien admite excepciones a la no producción de efectos del negocio nulo, pudiéndose hablar de «vida jurídica del negocio viciado de nulidad», lo cual se explica porque siendo el negocio nulo un fenómeno que el Derecho toma en consideración, le imputa eventualmente consecuencias jurídicas. V. *Lezioni...* cit., págs. 511 y 512.

(27) Supuestos todos ellos que gran sector de la doctrina separa de la nulidad, considerando en tales casos al negocio como inexistente, v. por todos CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, t. I, vol. II, Madrid, 1955; págs. 682 y sigs.

(28) DE LITALA: *Il contratto...* cit., págs. 209 y 210. ALONSO GARCÍA entiende por nulidad, siguiendo a BETTI, «la carencia de efectos jurídicos del contrato de trabajo por falta o ausencia de algún elemento esencial, lo cual se traduce en la imposibilidad, o inaptitud mejor, de dar vida a la situación jurídica que el Derecho liga al tipo legal respectivo, y en conformidad con la función económico-social que le es característica. La anulabilidad se da cuando los efectos jurídicos inherentes al contrato dejen de producirse por faltar alguno de los presupuestos de validez —no elementos esenciales— o por hallarse viciado alguno de los elementos esenciales. V. «Nulidad y anulabilidad del contrato de trabajo», en *Rev. Der. Privado*, 1956; pág. 214.

## A) CUESTIÓN PREVIA: ¿NULIDAD «EX TUNC» O «EX NUNC»?

Regla general por todos admitida de la nulidad del negocio es la retroacción «ex tunc» de ésta al momento de constitución o nacimiento del negocio jurídico. Si se admite el concepto de inexistencia, al no quedar constituido el negocio, éste no puede producir efecto como tal. Si se engloba el concepto inexistencia en el de nulidad absoluta, el negocio nulo no debe producir efectos en ningún momento. Y por último, en el caso de la anulabilidad, si bien la anulación ha de ser instada, una vez exigida, la ineficacia se retrotrae al momento inicial del negocio (29).

Pues bien, a pesar de ser ésta la regla general del negocio jurídico nulo, la doctrina italiana estima la nulidad del contrato de trabajo como una excepción a dicha regla general. Ciertamente la fórmula del artículo 2.126 del C. c. italiano, «la nulidad o la anulación del contrato de trabajo no produce efecto durante el período en que la relación ha tenido ejecución...», no permite adoptar otro entendimiento que el de «ineficacia de la invalidez» a que alude Santoro Passarelli (30).

Derívanse de dicha fórmula tan importantes excepciones a las normas generales del Derecho común, que se observa en la doctrina italiana una grave desorientación en la materia con oposiciones diametrales y frecuentes disparidades de criterios. Señalemos como las más notorias excepciones las de irretroactividad de la nulidad del negocio, cuya ineficacia tan sólo opera *ex nunc* (31); la consiguiente eficacia del contrato de trabajo declarado nulo, cuyos efectos devienen inalterados como si se tratase de un contrato de trabajo válido (32),

(29) CASTÁN: *Ob. cit.*, t. III, vol. I, Madrid, 1954; págs. 436 y sigs.; SCOGNAMILGIO: *Ob. cit.*, págs. 500 y sigs.; Díez-PICAZO: *Ob. cit.*, pág. 832.

(30) SANTORO: *Nociones...* cit., pág. 148. PROSPERETTI critica la fórmula del artículo 2.126 como desafortunada, prefiriendo la fórmula del Proyecto del Libro del Trabajo, según la cual, aunque el contrato de trabajo sea nulo o anulable, el dador de trabajo está obligado a todas las consecuencias de la relación de hecho, como si el contrato fuese válido. Esta última fórmula distinguía contrato y relación de trabajo, de manera que los efectos no se referían al contrato nulo, sino más bien a la ejecución de la relación. V. *Le rinunce...* cit., págs. 53 y 54.

(31) ZAGO-GARELLI: *La prestazione...* cit., págs. 321 y sigs.; más adelante llega a afirmar este autor que en realidad lo que se produce es una «relativización de la nulidad absoluta». *Ob. cit.*, pág. 360. SANTORO-PASSARELLI: *Nociones...* cit., pág. 148. En contra, ARDAU: *Corso...* cit., pág. 321, y CHILO: *Nullità...* cit., que distingue diversas situaciones, págs. 199 y 200.

(32) ANDREOLI: *Note...* cit., págs. 42 y sigs., y especialmente pág. 48; ZAGO-GARELLI: *La prestazione...* cit., pág. 345. En contra, PROSPERETTI: *Le rinunce...* cit., página 194.

y la consideración de la causa de nulidad, más que como tal, como causa de extinción del contrato de trabajo, el cual se extingue para el futuro pero ha existido en el pasado (33).

Distinta es la base de la cuestión en el Derecho español, según se desprende del artículo 55 de la L. C. T. En efecto, la fórmula de éste, sin perjuicio de los defectos que más adelante señalaremos, no excluye en principio por sí solo la aplicación de los efectos de nulidad según se configuran en las normas generales del Derecho civil. Antes bien, podemos adelantarle ahora y dejar su constatación para más adelante, cabe entender correctamente su sumisión a dichas normas generales. Somos conscientes de que estas normas generales de Derecho civil están pensadas para determinados contratos de cambio (compraventa). Sin embargo, por encima del caso concreto, existen unas directrices jurídicas, que, interpretadas flexiblemente, son de aplicación a supuestos distintos insuficientemente regulados (35).

En consecuencia, el punto de partida en el estudio del artículo 55 de la L. C. T. difiere notablemente del del precepto italiano, toda vez que deben considerarse orientación inspiradora en la materia las normas generales del Derecho común, en lo que no se oponga a la legislación especial. Si el precepto especial no se declara excepción a la regla general, y es el caso, no hay por qué marginar dichas normas generales. Por tanto, y en principio, frente a la legislación italiana debe mantenerse para el contrato de trabajo español que la nulidad de éste le afecta *ex tunc* (36); que la nulidad del contrato de trabajo conlleva la ineficacia originaria del negocio; y que la nulidad no opera como causa de extinción del contrato de trabajo, toda vez que éste no ha nacido.

La formulación técnico-jurídica que nos ofrece el artículo 55 de la L. C. T. para su estudio analítico permite distinguir dos tipos de cuestiones con entidad propia:

— Efectos de la nulidad en el contrato de trabajo nulo, con especial consideración del primer inciso del artículo 55.

(33) DE LITALA: *Il contratto...* cit., pág. 214; ARDAU: *Corso...* cit., pág. 321.

(34) ALONSO GARCÍA afirma que «de acuerdo con la doctrina general, aplicable aquí al contrato de trabajo...» (se está refiriendo a la doctrina general de nulidad del contrato). V. *Nulidad...* cit., pág. 227.

(35) Ver VIEHWEG (T.): *Tópica y jurisprudencia* (trad. española Díez-Picazo), Madrid, 1964; págs. 141 y 142.

(36) Así lo entiende también ALONSO GARCÍA, al estimar que en caso de nulidad del contrato de trabajo, si se han realizado las prestaciones, «procede la reposición de las cosas al estado que tenían en el momento de su celebración». V. *Ob.* y lugar últimamente citados.

— La causa de la nulidad en relación con los efectos del contrato de trabajo nulo, con atención principal al segundo inciso del citado artículo.

## B) EFECTOS DE LA NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO NULO

El primer inciso del artículo 55 especifica los efectos de la nulidad del contrato de trabajo en el supuesto de que habiéndose ejecutado la prestación laboral, ésta no hubiese sido remunerada. La expresión del precepto es hartamente defectuosa, «en caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido...». Y decimos que es defectuosa, porque al no especificarse claramente el supuesto contemplado, parece incluir también los casos en que la prestación hubiese sido remunerada con anterioridad, dándose el contrasentido de permitir al trabajador exigir una retribución por una prestación ya retribuida, y, por consiguiente, sin causa jurídica alguna. Entendemos por lógico que no es ésta la finalidad del precepto y lamentamos que no se haya especificado para un mejor entendimiento la concreta hipótesis a la que se dirige, supuesto en que no se hubiese cumplido la obligación retributiva.

Cabe hipotetizar, pues, los efectos de la nulidad en los principales supuestos que pueden plantearse, a saber:

- a) Que las prestaciones hayan sido cumplidas;
- b) Que la prestación retributiva haya sido cumplida sin previo cumplimiento de la prestación laboral;
- c) Ejecución de la prestación laboral sin cumplimiento de la prestación retributiva;
- d) Que ninguna de las dos prestaciones, laboral y retributiva, hayan sido cumplidas.

De ellos, tan solo prevé la L. C. T. el supuesto de ejecución de la prestación laboral sin cumplimiento de la prestación retributiva, por lo que los tres supuestos restantes habrán de ser resueltos conforme a las normas emanadas del Derecho civil, en cuanto les sean aplicables.

a) *Prestaciones incumplidas.*—En el supuesto de que ninguna de las prestaciones laboral y retributiva hubiesen sido cumplidas, parece deducirse a primera vista la irrelevancia de los efectos de la nulidad del contrato de trabajo, al no haberse producido ninguna mutación social con base en el contrato de trabajo nulo. Sin embargo, si bien es patente la inaplicabilidad al supuesto del artículo 55 de la L. C. T., es de tener en cuenta lo dispuesto en el artícu-

lo 47 de la L. C. T., de tal manera que si el hecho de no haber cumplido la prestación laboral el trabajador se debiese al retraso del empresario o a impedimentos provenientes de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o a cualquier otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador, éste conserva el derecho al salario. Y ello, pensamos, como indemnización no por el *damnum emergens*, sino por el *lucrum cessans*, que en este caso podría consistir en la pérdida de posibles oportunidades para obtener otro empleo estable.

b) *Prestaciones cumplidas*.—El supuesto del contrato nulo, cuyas prestaciones laborales y retributivas hayan sido cumplidas, al no ser previsto por la L. C. T., encuentra su encaje jurídico, según entendemos, en la disposición del artículo 1.303 del C. c., según el cual los contratantes deben restituirse recíprocamente las cosas que hubieren sido materia del contrato, de tal manera que la situación ha de quedar tal y como se hallaba al tiempo de la celebración del contrato (37).

A nadie se oculta, naturalmente, la imposibilidad material de restitución de la prestación laboral con devolución de las energías laborales prestadas. Razon por la que numerosos autores comparan dicha situación con la del matrimonio declarado nulo y que, no obstante surte efectos como si fuese válido, según reza el artículo 69 del C. c. (38). Sin embargo, a nuestro entender, la imposibilidad de restitución de las cosas en ambos supuestos no es rigurosamente equiparable. Partamos de que en el Código civil existe base suficiente para considerar dos tipos de restitución: una, la que se podría llamar propia, del anteriormente citado artículo 1.303 del C. c., y otra, la que podríamos denominar impropia, con base en el artículo 1.307 del mismo Cuerpo legal, según el que, cuando la devolución de la cosa sea imposible por haberse perdido, el obligado a la devolución debe restituir su valor (39). La diferencia estriba, a nuestro juicio, en que mientras en el caso del matrimonio nulo no cabe ninguno de los dos tipos de restitución, toda vez que los efectos reales de éste no son susceptibles de valoración ni compensación económica, en cambio, la prestación laboral proveniente de contrato nulo admite valoración económica, y en su misma esencia se halla dicha compensación.

Así, pues, cabe entender ante el silencio de la L. C. T. y de la imposibilidad material de aplicación del artículo 1.303, que la norma aplicable al su-

(37) CASTÁN: *Ob. cit.*, t. III, pág. 439.

(38) HUECK: «Teoria del contratto e teoria dell'incorporazione», en *Nuova Rivista de Diritto Commerciale*, t. I, 1955; págs. 256 y 257; en el mismo sentido, RABAGLIETTI: *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, vol. I, Milano, 1958; págs. 93 y sigs.; en la doctrina española acepta la similitud SUÁREZ: *El origen...*, cit., pág. 112.

(39) ALBALADEJO: *El negocio jurídico*, Barcelona, 1958, pág. 405.

puesto contemplado es el artículo 1.307 del C. c., interpretado extensivamente (40). Con esta solución, el empresario que debía restituir la prestación laboral, restituye su equivalente económico, la retribución, la cual, al haber sido entregada con anterioridad, queda firme en posesión del trabajador.

c) *Retribución cumplida sin previa prestación laboral.*—Es éste otro supuesto no previsto en el artículo 55 de la L. C. T. y que ha de solucionarse, por tanto, conforme a la normativa general de los contratos.

En primer lugar, sentemos la inaplicabilidad del artículo 1.124 del C. c. según el que las obligaciones recíprocas pueden ser resueltas por un obligado cuando el otro no cumpliere lo que le incumbe, pudiendo escoger el perjudicado entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación. Y es inaplicable dicho precepto porque en puridad jurídica no puede resolverse una obligación que no existe por causa de nulidad.

Declarado nulo el contrato de trabajo que no ha tenido ejecución laboral y que, sin embargo, ha dado lugar al cumplimiento de la prestación retributiva, las situaciones respectivas de trabajador y empresario son las siguientes:

a') El *trabajador* en aplicación del artículo 1.303 del C. c. está obligado a restituir la retribución, sin que pueda sustituir dicha retribución con el cumplimiento de la prestación laboral, dado que tal supuesto daría lugar a un nuevo contrato de trabajo, siempre que eventualmente pudiesen subsanarse los vicios que originaron la anulación; o en caso de anulabilidad, daría lugar a la confirmación del contrato de trabajo con la atribución de plena eficacia a éste (41).

b') El *empresario*, paralelamente, puede exigir la restitución de la retribución entregada, mas no puede exigir el cumplimiento de la prestación laboral, además de por las razones anteriormente expuestas, porque la prestación laboral no puede exigirse obligatoriamente (42). No obstante, esta solución puede ser mantenida mientras no se den los presupuestos de aplicación del artículo 47 de la L. C. T., ya que dándose éstos (imposibilidad de prestación laboral por causa imputable al empresario), el trabajador conservará el derecho al salario.

No obstante, esta primera solución obtenida aplicando las normas generales del Derecho común, no puede elevarse a definitiva sin más, dado que debe ser matizada con la consideración de la causa provocadora de la nulidad, dis-

(40) Al mismo entendimiento llega SUÁREZ: *El origen...*, cit., pág. 113.

(41) Cfr. sobre confirmación de los contratos los artículos 1.310 a 1.313 del C. c.

(42) Cfr. art. 1.º L. C. T.



tinguiendo según que la causa de nulidad provenga de voluntad maliciosa del trabajador o del empresario, como veremos más adelante (43).

d) *Ejecución de la prestación laboral sin cumplimiento de la prestación retributiva.*—Con todo, es este supuesto el más importante de los que hemos hipotetizado, no sólo por las resonancias doctrinales a que ha dado lugar, sino también, y aquí es lo que más nos interesa, por la específica regulación a que lo somete el artículo 55 de la L. C.T. Se prevé el caso del trabajador que hubiese ejecutado su trabajo en base a un contrato de trabajo nulo, sin que por él hubiese obtenido la contraprestación retributiva.

Si recordamos el mencionado artículo 55, en el supuesto planteado el trabajador puede exigir la remuneración consiguiente a un contrato válido. La formulación del precepto es una vez más, a nuestro entender, defectuosa. En efecto, cuando la norma dice que «el trabajador podrá exigir...», debe entenderse según la letra, que deja al trabajador la facultad para exigir o no exigir la retribución, o lo que es lo mismo, que el trabajador puede renunciar a la retribución que le corresponde por la prestación laboral.

Sin embargo, el absurdo a que se llega interpretando fielmente este primer inciso del artículo 55, choca flagrantemente con los principios más generales del Derecho del trabajo, y en concreto con el de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, cuya más exacta formulación, en lo que al contrato de trabajo se refiere, se encuentra en el artículo 36 de la L. C. T.

A nuestro juicio, más que a facultad del trabajador para exigir la retribución, se debió referir a la concreta obligación del empresario de entregar la retribución, con lo cual el precepto no habría entrado en colisión con la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Pero más negativo comentario merece el desafortunado artículo 55 según la observación siguiente. Como se sabe, en el supuesto contemplado, el artículo 55 concede al trabajador la facultad de exigir la remuneración por la prestación laboral. Ahora bien, supongamos el caso en que durante la ejecución de esa prestación laboral haya sobrevenido un accidente de trabajo, sin que el empresario hubiese cubierto con anterioridad la póliza del Seguro de accidentes de trabajo. En un contrato de trabajo válido, el empresario deviene responsable, mas ¿qué ocurre si el contrato de trabajo se anula? El artículo 55 de la L. C. T., según su expresión, tan sólo faculta al trabajador para exigir la remuneración, en la cual no entra la responsabilidad del empresario que no cubre la póliza de accidentes de trabajo (44).

En cambio, aplicando las reglas generales de la nulidad de los contratos

(43) V. infra, págs. 21, 23 y 24 del original.

(44) Ver en la misma línea DE LA VILLA: «Los efectos de la prestación de trabajo en supuesto de contrato nulo por ilicitud de su causa. Aplicación de la doctrina de las

resulta que al no poder el empresario devolver la prestación laboral, mediante la restitución impropia debe devolver el valor de la cosa con sus frutos e intereses (45). Quiere decirse con ello, en aplicación al caso concreto, que el empresario debe devolver el equivalente económico de la prestación laboral, con todas las consecuencias que de ésta deriven, y a ser posible, reintegrando la situación al estado en que se encontrara antes de la celebración del contrato de trabajo nulo. Con lo cual, dicho está, parece lógico pensar que en la restitución entraría todo lo que el empresario debiera al trabajador como responsable por no haber cubierto la póliza del Seguro de accidentes de trabajo.

Obsérvese, pues, el descomunal contrasentido que implica el más favorable régimen para el trabajador derivado de las normas generales, que de la aplicación de la norma especial de Derecho del trabajo.

La explicación, en modo alguno justificativa, se encuentra, pensamos, en la diversa orientación seguida en ambos regímenes, general y especial. Mientras en el primero, la devolución de las prestaciones se rige por los principios de la *restitutio in integrum*, en el segundo, según su expresión, se acogen los principios del enriquecimiento sin causa. Dejemos por ahora la cuestión en mero planteamiento, para volver sobre ella más adelante (46).

#### C) LA CAUSA DE NULIDAD EN RELACIÓN CON LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO NULO

El segundo inciso del artículo 55 de la L. C. T., «... si la nulidad proviniera de voluntad maliciosa del trabajador», no podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido. incita a estudiar las causas de nulidad en relación con los efectos del contrato de trabajo nulo.

A nuestro entender, cuando la ley está hablando de voluntad maliciosa del trabajador, no hace más que trasladar a un supuesto concreto los preceptos más generales (arts. 1.305 y 1.306 del C. c.), que prevén los casos en que el contrato sea nulo por ilicitud de la causa u objeto, cuando el hecho determinante de la nulidad constituya delito o falta (art. 1.305 del C. c.) o acto culpable que no constituya delito o falta (art. 1.306 del C. c.). En consecuencia, la voluntad maliciosa del trabajador a que alude el artículo 55 de la L. C. T. se

"relaciones laborales de hecho"» en *Rev. Fac. Der. Univ. Madrid*, 1962; separata, 1963; página 463.

(45) Cfr. art. 1.307 del C. c., que con ello posibilita la *restitutio in integrum* al estado en que se encontraban las cosas con anterioridad al acto nulo.

(46) Vid. *infra*, págs. 29 y sigs. del original.

traduce en el acto volitivo antijurídico (delito o falta, o acto culpable que no constituya delito o falta), que origina la nulidad del contrato de trabajo.

Ahora bien, nuevamente se observa la excesiva concreción del artículo 55 de la L. C. T., que prevé un supuesto de los varios que en dicha situación pueden plantearse. Para un adecuado tratamiento del tema, pensamos, se deben tomar en consideración el catálogo de supuestos relevantes, y así, distinguir:

- Que la voluntad maliciosa sea común a ambas partes del contrato de trabajo;
- Que la voluntad maliciosa provenga del empresario;
- Que la voluntad maliciosa provenga del trabajador.

a) *Voluntad maliciosa común a ambos contratantes.*—Este supuesto no se halla previsto por la L. C. T., y, en consecuencia, ha de medirse en atención a las normas generales del Derecho civil, según las cuales los contratantes carecen de acción entre sí para exigirse la recíproca restitución (47).

Para una más clara comprensión del supuesto, debemos analizar las diversas hipótesis que en orden a los efectos pueden presentarse

a') *Prestaciones cumplidas:* El supuesto no parece plantear problema, puesto que ante el silencio de la norma especial, en aplicación de las normas generales, no hay posibilidad de restitución, y así ni el trabajador ha de restituir la retribución, ni el empresario ha de devolver el equivalente económico de la prestación laboral. Obsérvese, en definitiva, que la solución conduce a idénticos resultados que el supuesto de restitución recíproca, quizás justificado por una compensación de culpas.

b') *Retribución cumplida sin previa prestación laboral:* Ante el silencio de la L. C. T., y aplicando las normas generales del Derecho civil, se llega a la conclusión de que el empresario carece de acción para exigir la devolución de la retribución, mas la arbitrariedad de la solución aconseja la no aplicabilidad del artículo 1.305, que está pensado para el caso de que ambas prestaciones hayan sido cumplidas, y estimar una compensación de culpas, admitiendo, por fin, la posibilidad de repetición por el empresario de la retribución entregada (48).

---

(47) Cfr. arts. 1.305 y 1.306 del C. c.

(48) Lo que sí cabe sentar en este caso es el mayor abundamiento a la imposibilidad de exigir la prestación laboral por el empresario, toda vez que dicha prestación recae sobre un contrato cuya nulidad proviene de delito o falta o acto antijurídico.

Caso distinto sería si la prestación laboral no hubiese sido cumplida por causa imputable al empresario, ya que en tal supuesto, del artículo 47 de la L. C. T. deriva la conservación del derecho al salario y en consecuencia, la no posibilidad de repetición por el empresario de la retribución entregada.

c') *Prestación laboral cumplida sin cumplimiento de la prestación retributiva.*—La primera duda que surge en este caso es si es de aplicación el artículo 55 de la L. C. T., dado que existe voluntad maliciosa del trabajador. No estimamos oportuna dicha aplicación, porque dicho precepto está pensado para el caso de voluntad maliciosa exclusiva del trabajador, y porque de ser aplicado extensivamente, negaría al trabajador la posibilidad de pedir la restitución del equivalente de la prestación laboral, con el evidente perjuicio que ello supondría para él.

Si, por otra parte, se aplica el artículo 1.305 del C. c., el trabajador carece de acción para exigir la restitución, situación absurda que desembocaría en el enriquecimiento injusto del empresario. Como, de otro lado, el artículo 1.305 parece pensado, según hemos dicho, para el caso en que ambas prestaciones hayan sido cumplidas, parece mejor solución la de estimar como en el supuesto anterior una compensación de culpas y favorecer la posibilidad de exigir el trabajador el equivalente de la prestación cumplida (49).

b) *Voluntad maliciosa del empresario.*—Tampoco se halla este supuesto previsto en el artículo 55 de la L. C. T., por lo que, atendiendo a las normas generales del Derecho común, la situación de ambos contratantes es como sigue :

a') *Prestaciones cumplidas :*

— El empresario no puede exigir restitución (art. 1.305 del Código civil).

— El trabajador, en cambio, puede exigir la restitución y no está obligado a cumplir lo prometido (art. 1.305-2.º del C. c.).

b') *Retribución cumplida sin previa prestación laboral :*

— El empresario no puede exigir la restitución de la retribución entregada (art. 1.305-2.º del C. c.).

---

(49) Todo ello, sin perjuicio, como dice el art. 1.305, de dar, «además, a las cosas o precio que hubiesen sido materia del contrato, la aplicación prevenida en el Código penal respecto a los efectos o instrumentos del delito o falta».

— El trabajador, en cambio, conserva el derecho a la retribución (art. 47 de la L. C. T.) y no está obligado a cumplir lo prometido (art. 1.305-2.º del C. c.).

c') *Prestación laboral cumplida sin cumplimiento de la prestación retributiva:*

— El empresario, al no cumplir su prestación, ni material ni legalmente puede exigir su restitución.

— El trabajador puede exigir la restitución del equivalente de su prestación laboral (art. 1.305-2.º del C. c.).

c) *Voluntad maliciosa del trabajador.*—Tan sólo parcialmente, en la hipótesis concreta de que el trabajador haya cumplido la prestación laboral sin la correspondiente retribución, se halla previsto este supuesto en el artículo 55 de la L. C. T. Para los demás supuestos ha de hallarse su solución en la aplicación del Derecho común, según, el cual:

— El trabajador no puede exigir el equivalente de la prestación laboral (art. 1.305-2.º del C. c.).

— El empresario, en cambio, puede exigir la restitución de la retribución y no está obligado a cumplir lo prometido (artículo citado del C. c.).

Conforme a estas normas generales se solucionan los casos en que las prestaciones hayan sido cumplidas por ambos contratantes y en que tan sólo haya sido cumplida la prestación por parte del empresario:

a') *Prestaciones cumplidas:*

— El empresario puede exigir la restitución de la retribución (art. 1.305-2.º del C. c.).

— El trabajador, en cambio, no puede exigir la restitución del equivalente a su prestación laboral (artículo cit. del C. c.), solución confirmada por la aplicación extensiva del artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo.

b') *Retribución cumplida sin previa prestación laboral:*

— El empresario, puede exigir la restitución de la retribución (art. 1.305-2.º del C. c.).

— El trabajador, no puede exigir el derecho al salario, porque, según el artículo 47 de la L. C. T., conserva tal derecho cuando la no posibilidad de la prestación laboral sea imputable exclusivamente al empresario y no al trabajador, lo cual no se

da en este supuesto en el que hay voluntad maliciosa del trabajador, y si bien esta voluntad maliciosa afecta al nacimiento del contrato, sería suficiente, creemos, para excluir el supuesto del artículo 47 de imposibilidad de la prestación por causa imputable en exclusiva al empresario.

c') El tercer supuesto de prestación laboral cumplida sin cumplimiento de la prestación retributiva, tiene su solución expresa en el segundo inciso del artículo 55 de la L. C. T., según el cual, al haber intervenido voluntad maliciosa del trabajador causante de la nulidad del contrato de trabajo no puede exigir éste la correspondiente retribución por la ejecución del trabajo. Obsérvese que, en definitiva, no hace más que aplicar la norma general del artículo 1.305-2.º del C. c., que niega acción para exigir la restitución al contratante cuyo acto ha motivado la nulidad del contrato.

\* \* \*

La *conclusión* última a la que cabe llegar con estas observaciones es la de considerar con todo rigor que el artículo 55 de la L. C. T. no es más que la constatación expresa de la aplicación particularizada a un supuesto concreto de la normativa general del Derecho civil sobre la *restitutio in integrum* en caso de nulidad del contrato.

### III

#### LA RELACION LABORAL SURGIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO NULO

Una vez examinados los diferentes supuestos reales en que puede hallarse el contrato de trabajo nulo y determinado el tratamiento jurídico que en base a nuestro Derecho positivo le corresponde a cada uno, es ahora cuando nos encontramos en la adecuada situación para abstraer los principios jurídicos con los que operan las consecuencias surgidas del contrato de trabajo nulo.

De todas las hipótesis contempladas, nos interesan en este momento, ante todo y sobre todo, aquellas en las que se ha ejecutado una prestación laboral previamente a la declaración de nulidad del contrato de trabajo, con o sin

cumplimiento de la prestación retributiva (50), por ser éstos los casos en los que se especula sobre la existencia o inexistencia de la relación laboral, así como sobre la fuente constitutiva y reguladora de la misma.

#### A) CUESTIONES PREVIAS

Partiendo de la distinción entre relación jurídica de trabajo y contrato de trabajo (51), debe determinarse previamente cuál sea el significado propio de la llamada relación laboral. Cuestión previa que es importante dilucidar en este punto, por la doble situación que puede engendrar el contrato de trabajo nulo, a saber :

— Relación jurídica de prestación laboral cumplida, que exige otra relación jurídica de prestación retributiva a cargo del empresario (supuesto normal del primer inciso del artículo 55, en que no interviene voluntad maliciosa del trabajador) ;

— Relación jurídica de prestación laboral cumplida, que no exige la correspondiente relación jurídica de retribución (supuesto en que la nulidad del contrato de trabajo deriva de voluntad maliciosa del trabajador, según reza el segundo inciso del artículo 55 de la L. C. T.).

Entendiendo por relación jurídica la relación de la vida práctica entre dos o más sujetos a la que el Derecho objetivo da significado jurídico atribuyéndole determinados efectos (52), es obvio que la prestación laboral cumplida ha constituido por sí sola una relación jurídica, cuyo objeto ha sido la ejecución de un trabajo. Ahora bien, ¿la llamada en el Derecho del trabajo propiamente relación laboral, se refiere a esta relación jurídica simple de ejecución del trabajo, o comprende asimismo otras relaciones jurídicas y señaladamente la relación jurídica de retribución? En otros términos, ¿la relación laboral es relación jurídica simple o es relación jurídica compleja?

La decisión en este punto, volvemos a puntualizar, es importante, porque si se trata de relación jurídica simple, la mera ejecución del trabajo da lugar a la relación laboral sin necesidad de tener en cuenta para nada la correspondiente relación jurídica simple de retribución. En cambio, si ha de enten-

---

(50) Quedan fuera, por tanto, los supuestos en que se ha cumplido la prestación retributiva, sin ejecución de la prestación laboral.

(51) Se trata de categorías diferentes, más no excluyentes entre sí. V. por todos BORRAJO: *La teoría...*, cit., págs. 183 y 184.

(52) CASTÁN: *Ob. cit.*, t. I, vol. II, pág. 7.

derse como relación jurídica compleja, necesariamente ha de considerarse como tal a la que conjuga no sólo la relación jurídica de ejecución del trabajo, sino también la relación jurídica simple de retribución.

En nuestra opinión, la relación laboral principal relevante para el Derecho del trabajo, es propiamente la relación jurídica compleja integrada por relaciones jurídicas simples entre trabajador y empresario, de las cuales las más importantes son las de ejecución del trabajo y retribución (53), y a las cuales se conectan otras relaciones derivadas, como las relaciones colectivas y las de seguro social (54).

En consecuencia, de las hipótesis señaladas en que se puede encontrar la prestación laboral cumplida cuando el contrato de trabajo deviene nulo, tan sólo pueden ser consideradas como relaciones laborales propiamente dichas aquellas en que la prestación laboral exige su correspondiente retribución (55). En cambio, no pueden ser consideradas relaciones laborales propiamente dichas las hipótesis en que, aun cumplida la prestación laboral, ésta no dé lugar a la exigencia de retribución (por ejemplo, cuando la causa de nulidad derive exclusivamente de voluntad maliciosa del trabajador) (56), tales hipótesis darían lugar a lo sumo a relaciones jurídicas simples de ejecución de un trabajo, mas no a una propia relación laboral.

Una duda surge aún para considerar tales supuestos como relaciones laborales propiamente dichas, y es que el considerar la entidad restitutoria de la retribución como equivalente económico de la prestación laboral, ¿se desvirtúa con ello la formación de una relación laboral? Es decir, al considerarse en estos supuestos la remuneración como restitución impropia de la relación laboral, se duda si aquélla con su significación restitutoria es suficiente para completar la relación laboral compleja.

Sin embargo, a nuestro entender, la duda se disipa fácilmente. En efecto, ello sería obstáculo insuperable a la hora de encajar la relación laboral en el estrecho marco del contrato de trabajo, toda vez que en tal supuesto faltaría la causa del contrato. Ahora bien, distinguiendo claramente contrato de trabajo y relación laboral, y presuponiendo que ésta puede surgir del contrato y de la ley (57), estimamos que en la constitución de ésta, sin base en un contrato, la causa contractual deviene inoperante. Así, pues, para que la rela-

(53) V. SUPPIEJ: *La struttura del rapporto di lavoro*, Padova, 1957, t. I, pág. 11. La misma opinión, creemos, mantienen BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA en su *Manual de Derecho del trabajo*, t. I, Madrid, 1964; pág. 273.

(54) BORRAJO: *La teoría...* cit., págs. 195 y 196.

(55) Vid. supra, págs. 18 y sigs. del original.

(56) Vid. supra, págs. 23 y 24 del original.

(57) BORRAJO: *La teoría...* cit., pág. 184.



ción laboral no surgida de contrato quede válidamente constituida, es suficiente que se dé una prestación laboral y su equivalente económico, sin dar relevancia excesiva a que la retribución, más que contraprestación recíproca, sea restitución impropia de la ejecución del trabajo.

Planteadas en estos términos la cuestión, nos queda ahora por señalar cuál sea la fuente constitutiva y cuál sea la fuente reguladora de las relaciones laborales que pueden surgir (no siempre surgen) del contrato de trabajo nulo.

B) FUENTE CONSTITUTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL DERIVADA DEL CONTRATO DE TRABAJO NULO

La doctrina, ya se vio anteriormente (58), se divide al estudiar la fuente que constituye la relación laboral en estos casos, y mientras unos autores opinan que nace del contrato, otros afirman que nace de un hecho, y otros estiman que surge de la ley.

a) *Fuente contractual.*—La relación laboral derivada del contrato de trabajo nulo, no puede nacer con el propio contrato, toda vez que el negocio nulo carecen en absoluto de eficacia y no produce efectos negociales (59). Pero además, aun cuando, como piensan numerosos autores, quepa hablar de vida jurídica del negocio viciado de nulidad (60), creemos que no tiene sentido exceptuar en este caso la ineficacia del contrato de trabajo nulo, máxime cuando en no todos los supuestos de nulidad del contrato de trabajo se constituye la relación laboral. Quizás pudiera hablarse en sentido impropio de una eficacia relativa del contrato de trabajo nulo si en todos los supuestos de nulidad se originase dicha eficacia figurada, mas recordemos que cuando la nulidad deriva de voluntad maliciosa del trabajador, no ha lugar la relación laboral.

b) *Fuente fáctica.*—Por lo mismo, el hecho de la prestación laboral tampoco hace surgir por sí solo la relación laboral. Si se entendiera de otra manera, la mera ejecución del trabajo haría surgir la relación laboral sin más y ya se ha visto que no siempre ocurre esto, toda vez que junto al hecho de la prestación laboral, se exigen además otros requisitos (61).

(58) Vid. supra, págs. 3 y sigs. del original.

(59) ALBALADEJO: *Ob. cit.*, pág. 403.

(60) SCOGNAMIGLIO: *Lezioni...* cit., págs. 511 y 512; DÍEZ-PICAZO: *Ob. cit.*, página 831.

(61) Defensor a ultranza de la fuente originaria fáctica es, en la doctrina española, DE LA VILLA: *Los efectos...* cit., págs. 460 y sigs. Pensamos que tan sólo sería el hecho fuente originaria de la relación laboral, cuando ésta fuese concebida como relación jurídica simple integrada por la prestación laboral. Mas, al considerarse la relación laboral

c) *Fuente legal*.—Hay que convenir, finalmente, que la fuente originaria de donde surge la relación laboral es propiamente la ley. En efecto, habiéndose cumplido una prestación laboral con base en un contrato de trabajo nulo, el efecto propio de tal hecho es simplemente exigir la aplicación de la norma, y, en consecuencia, aquél no es más que presupuesto de aplicabilidad de la norma jurídica, que provoca la aplicación de ésta.

Ahora bien, la norma jurídica no atribuye igual tratamiento a todas las situaciones en que se da el hecho, sino que distingue y le otorga relevancia sólo cuando la nulidad del contrato de trabajo no provenga de voluntad maliciosa del trabajador, en expresión del profesor Borrajo, cuando la prestación laboral se efectúe mediante la «ocupación confiada» del trabajador (62).

Así, pues, dada una prestación laboral en tales circunstancias, ella exige la aplicación de la norma, de la cual surge una relación laboral, tan sólo en los casos en que con dicha prestación concurren las circunstancias exigidas por la norma. La fuente de la relación laboral es la ley.

#### C) FUENTE REGULADORA DE LA RELACIÓN LABORAL DERIVADA DE CONTRATO DE TRABAJO NULO

De las fuentes reguladoras, contractuales y legales, de la relación laboral, ¿cuáles de ellas convienen a la derivada de un contrato de trabajo nulo? Si somos conscientes con la conclusión obtenida para la fuente originaria, debemos decidimos por la conveniencia de la fuente normativa legal, la cual sustituye a la voluntad ineficaz de las partes.

a) *Criterio legal regulador: la «restitutio in integrum»*.—La fuente normativa legal puede atender en principio a dos criterios básicos para regular las situaciones derivadas del contrato de trabajo nulo: el enriquecimiento sin causa y la *restitutio in integrum*. ¿Cuál de los dos criterios es, en definitiva, el seguido por el artículo 55 de la L. C. T.?

Aun cuando el mencionado artículo alude solamente al derecho del trabajador a exigir la remuneración consiguiente a un contrato válido, sin embargo, la compleja situación que parcialmente prevé, no puede medirse conforme a criterios jurídicos determinados por el enriquecimiento injusto, sino mejor por los criterios más comprensivos y adecuados a las directrices generales de la *restitutio in integrum* (63).

---

como relación jurídica compleja no basta el simple hecho de la ejecución del trabajo para hacer surgir la relación laboral propiamente dicha.

(62) BORRAJO: *La teoría...* cit., págs. 192 y 193.

(63) La doctrina italiana suele desvirtuar el problema enfocándolo a través de los

El enriquecimiento injusto contempla parcialmente la situación, midiendo el aumento que el contrato nulo ha producido en el patrimonio del empresario sin causa jurídica alguna, de tal manera, que si la prestación laboral le ha enriquecido injustamente, debe compensar al prestador de trabajo en la medida de su enriquecimiento.

En cambio, la restitución íntegra contempla la situación en todas proyecciones, ya que si la situación jurídico-social instaurada en virtud del contrato nulo no debía haberse producido, el Derecho debe tender, en la medida de lo posible, a volver las situaciones al estado en que se encontraban antes de la celebración del contrato nulo. Quiere decirse con ello que la vuelta al estado originario no sólo comprende el enriquecimiento patrimonial producido a una de las partes (prestación laboral), y que es reverso de una lesión patrimonial a la otra (equivalente de la prestación laboral: remuneración), sino también todos aquellos otros perjuicios que, sin constituir enriquecimiento para la primera, lesionen de alguna forma a la segunda (accidente de trabajo).

A lo largo de las páginas precedentes se ha visto que aunque la primera portada del artículo 55 de la L. C. T. haga pensar en soluciones basadas en el enriquecimiento injusto, sin embargo un análisis más detallado del precepto demuestra que éste no es más que concreta aplicación a supuestos singulares de las directrices más generales de la nulidad de los contratos. Como quiera que estas normas generales de Derecho civil operan con los criterios amplios de la *restitutio in integrum*, forzoso será concluir que el artículo 55 de la L. C. T. soluciona la nulidad del contrato de trabajo con la restitución de las situaciones al estado originario previo a la celebración del contrato.

Consecuencia lógica de ello es que si al ejecutar el trabajo el trabajador sufre un accidente laboral, el trabajador accidentado conserva los derechos que le corresponden según la legislación de accidentes del trabajo, como si el contrato de trabajo fuese válido, aun cuando éste fuese nulo (64).

---

módulos de valoración de la retribución. Así, DE LITALA piensa que la valoración de la retribución no debe hacerse según los principios del enriquecimiento injusto, sino según los pactos establecidos, añadiendo que el empresario queda obligado a todas las consecuencias de la relación por el período en que ha sido ejecutada la prestación. V. *Il contratto...* cit., pág. 215. Sin embargo, a nuestro juicio, se trata de dos problemas distintos con entidad sustantiva en cada uno de ellos: de un lado, ha de decidirse si conviene más al caso la aplicación de los principios de la *restitutio in integrum* o del enriquecimiento sin causa; de otro, decidida la cuestión anterior, debe decidirse si la retribución ha de valorarse según los pactos establecidos en el contrato de trabajo nulo, o si ha de valorarse según normas heterónomas, una vez descartada la relevancia de las normas paccionadas.

(64) La misma conclusión en BORRAJO: *La teoría...* cit., págs. 198 y 199, así como en la doctrina jurisprudencial allí citada.

Ya lo venía entendiendo así el Tribunal Supremo, al estimar que la infracción de una prohibición legal (prohibición de trabajar a los menores de catorce años), de la que deriva la nulidad del contrato de trabajo, no impide la correcta aplicación de la legislación protectora de accidentes de trabajo al menor de catorce años accidentado laboralmente (65). Mas de la doctrina jurisprudencial contenida en dichas sentencias se desprende que la protección a que tiene derecho el trabajador accidentado cuyo contrato de trabajo deviene nulo, deriva exclusivamente de la propia legislación de accidentes de trabajo.

Ciertamente es plausible la constructiva doctrina jurisprudencial en este punto, pero incompleta, por cuanto estimamos que también la L. C. T. aboga por la misma solución. En efecto, el trabajador accidentado cuyo contrato de trabajo es nulo, tiene derecho, en virtud de la *restitutio in integrum*, a que se le devuelva a su estado anterior a la celebración del contrato de trabajo. Mas como esto resulta imposible, la restitución, en lo que a accidente laboral concierne, ha de hacerse atribuyéndole todos los derechos que la legislación de accidentes prevé en tal caso. E incluso, por último, en el supuesto de que el empresario no hubiese cubierto la póliza del seguro, éste mantiene la responsabilidad a él imputable cuando de contrato de trabajo válido se trata.

En conclusión, conviene puntualizar la interpretación extensiva que ha de darse al artículo 55 de la L. C. T. Si bien en éste se confiere al trabajador tan sólo el derecho a exigir la retribución consiguiente a un contrato válido, sin embargo, el trasfondo normativo del precepto, la *restitutio in integrum*, concede al trabajador no sólo el derecho a la retribución, sino todos los derechos que se derivan de las relaciones conexas a la relación laboral individual durante el tiempo en que ésta ha tenido existencia. De tal manera, que, según entendemos, solamente podrá considerarse retrotraída impropriamente la situación al estado anterior a la celebración del contrato de trabajo, cuando el trabajador, en virtud de la *restitutio in integrum*, pueda disfrutar de todos los derechos derivados de la relación laboral principal y de las conexas.

JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR

---

(65) Cfr. al respecto, entre otras, las sentencias de 6 de noviembre y 7 de diciembre de 1940.