

# El Arrendamiento Urbano Laboral

POR

TELMO JURADO PEREZ (\*)

## SISTEMATICA

### I. CONCEPTO.

- A. DEFINICIÓN
- B. DIFERENCIACIÓN.
- C. EXTENSIÓN.

### II. NATURALEZA JURIDICA.

- A. CRITERIOS DOCTRINALES.
- B. APRECIACIÓN CRÍTICA.
- C. TESIS ACEPTABLE.

- 1. *Naturaleza de la institución en sí misma.*
- 2. *Naturaleza de su relación con el contrato de trabajo.*

- D. CARACTERES.

### III. REGIMEN JURIDICO.

- A. ANTECEDENTES.
- B. DERECHO VIGENTE.

- 1. *Textos positivos.*
- 2. *Principios generales.*

---

(\*) Licenciado en Derecho.



### 3. *Regulación sustantiva.*

#### a) Constitución.

##### a') Elementos personales

1.º El trabajador-arrendatario.

2.º El empresario-arrendador.

##### b') Elementos reales.

1.º La cosa.

2.º El precio.

##### c') Elementos formales.

#### b) Contenido.

#### c) Extinción.

### 4. *Regulación adjetiva.*

#### a) Jurisdicción competente.

#### b) Procedimiento.

## I

## CONCEPTO

A. DEFINICIÓN.—Una de las figuras jurídicas arrendaticias de mayor interés, entre las excluidas, al menos parcialmente, de la órbita de la legislación especial de arrendamientos urbanos es el que podemos llamar arrendamiento urbano laboral.

Esta institución, interesante no sólo desde el punto de vista estrictamente técnico-jurídico, sino quizá más en el aspecto social, ha sido poco estudiada por la doctrina científica, no existiendo tampoco sobre ella una doctrina legal suficientemente concreta y elaborada, indudablemente porque la jurisprudencia de los Tribunales no ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el particular:

Entendemos por arrendamiento urbano laboral la institución a que hace referencia el artículo 52 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944 (1).

A la vista de dicho precepto legal, puede definirse el arrendamiento urbano laboral como el *contrato consensual, sinalagmático, oneroso y conmutativo por el que un empresario o patrono cede temporalmente a un trabajador el uso de una vivienda, mediante un precio cierto, en relación con el contrato de trabajo existente entre ambos.*

B. DIFERENCIACIÓN.—Así entendido el arrendamiento urbano laboral se diferencia del simple uso de casa habitación a que alude el artículo 37 de la misma Ley de Contrato de Trabajo al enumerar las distintas prestaciones que deben considerarse incluidas en el concepto de salario. En efecto, según este artículo 37 «se considerará salario la... retribución... obtenida por uso de casa habitación... por razón o, en virtud del trabajo o servicio prestado». (2).

En este último supuesto a que se refiere el indicado artículo 37 de la

Ley de Contrato de Trabajo, el uso de casa-habitación no es sino una modalidad de salario, una forma de salario en especie, o, si se quiere, en servicio, y, en consecuencia, una mera contraprestación del empresario correlativa a la prestación de trabajo a cargo del otro sujeto del contrato laboral, es decir, el trabajador. El uso de casa-habitación no constituye elemento de relación arrendaticia alguna, sino que es parte integrante del contrato de trabajo, como forma especial de uno de sus elementos reales: el salario.

Por el contrario, el supuesto contemplado por el citado art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente es el de un verdadero contrato de arrendamiento urbano, aun cuando vinculado o en íntima relación con un contrato de trabajo. Basta la lectura de dicho artículo para percatarse de ello. En él se habla de *alquilar* una vivienda y se dan normas para la determinación de la cuantía del *alquiler*. Dánse, por tanto, los dos elementos característicos del contrato de arrendamiento urbano: cesión de uso de una vivienda y precio o merced.

Esta diferenciación la consideramos fundamental a los efectos del régimen jurídico a que han de quedar sometidas ambas instituciones: la cesión de vivienda al trabajador en arrendamiento, y la casa-habitación-salario. Justamente, por no tener en cuenta la neta distinción entre ambas existe el confusionismo que encontramos no ya sólo en la doctrina, sino en la propia legislación.

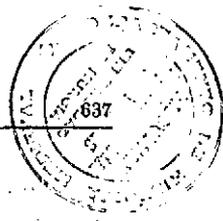
Conviene también distinguir esta figura contractual de otras dos modalidades de la relación arrendataria urbana común o general.

Una se refiere al caso posible de que entre empresario y obrero se convenga un contrato de arrendamiento urbano sin conexión con el contrato de trabajo o bien que estando un individuo en situación de arrendatario o inquilino de otro pase a prestar a éste servicios propios de la relación laboral. En este caso se dá una mera coincidencia o paralelismo entre arrendador-empresario y arrendatario-trabajador, pero falta el vínculo entre ambas relaciones, la arrendaticia y la laboral, característico de la institución que estudiamos.

El otro supuesto es el de un arrendamiento urbano que se conceda a cambio de prestación de determinados servicios en calidad de renta. Aquí la distinción presenta mayores dificultades, sobre todo, si los servicios prometidos como renta son de naturaleza laboral y, por tanto, han de implicar el sometimiento de los mismos a la legislación social. Con todo, desde el punto de vista conceptual, la distinción es perfectamente clara, aun cuando en la práctica, en ocasiones, el pretendido contrato de arrendamiento se convertirá, por aplicación de la legislación social, en un contrato de trabajo en el que la cesión de uso de vivienda pasará a ser salario (3).

C. EXTENSIÓN.—La Ley habla sólo de viviendas y a ellas limitamos nuestro estudio. «*Inclusio unius, exclusio alterius*». No obstante haremos notar que GARCÍA ROYO (4) al comentar el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, aun cuando estima que en principio quedan excluidos los locales de negocio, entiende que dicho precepto será aplicable también a los casos en que se ceda a un asalariado, por razón de su cargo un local de negocio o una pseudo-vivenda de las aludidas por el art. 10 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, por aplicación del criterio de analogía sentado en el artículo 13 de esta Ley y por, el principio «*ubi eadem ratio legis, ibi eadem juris dispositio*».





## II

## NATURALEZA JURÍDICA

A. CRITERIOS DOCTRINALES.—Como ya hemos indicado, reina gran confusión en la doctrina, como consecuencia de no haberse hecho una neta distinción entre esta figura contractual y la vivienda-salario. Por otra parte, como quiera que la regulación de la misma, como después veremos, está contenida no sólo en el citado artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino en el 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 31 de diciembre de 1946 (5), se han ocupado de esta institución autores de Derecho social o del Trabajo y comentaristas de dicha Ley de Arrendamientos Urbanos, cada uno desde su punto de vista, sin que se haya hecho un enfoque o estudio unitario de la cuestión.

En el campo del Derecho Social o del Trabajo y por lo que respecta a la doctrina extranjera KROTOSCHIN (6) sostiene que se está en presencia de un solo contrato: el contrato de trabajo. La contraprestación del empresario tiene carácter de salario. Sin embargo, después habla de «contratos mixtos».

KASKEL-DERSCH (7) rechaza la tesis del contrato mixto.

GERARD VIVIER (8) ha estudiado recientemente en Francia los distintos aspectos del suministro de viviendas a sus trabajadores por el empresario. Distingue los dos supuestos fundamentales que pueden darse: ausencia de arrendamiento, en cuyo caso la ocupación de la vivienda es accesoria del contrato de trabajo; y coexistencia de un contrato de arrendamiento y de un contrato de trabajo. Analiza otros casos límites o dudosos, a alguno de los cuales hemos aludido, tales como el arrendamiento de vivienda mediante renta en especie consistente en la prestación por el inquilino de determinados trabajos o servicios, el suministro gratuito de vivienda al trabajador por el empresario y el suministro de vivienda al trabajador, en razón de su cualidad de tal, por un tercero, sociedad



o particular, en virtud de las obligaciones contraídas por éste para con el empresario.

Al estudiar la naturaleza de estas figuras jurídicas, y, concretamente, en el supuesto de coexistencia de un contrato de arrendamiento y de otro de trabajo, que es el que nos interesa por constituir el objeto de nuestro estudio, reconoce que existe un verdadero contrato de arrendamiento de cosa vinculado y subordinado al contrato de trabajo.

En nuestra Patria, MENÉNDEZ PIDAL (9) sostiene que cuando el obrero, por razón de su cargo obtuviera una vivienda sin pagar renta, tal vivienda ha de considerarse instrumento de trabajo, e incluso como salario, si se tiene en cuenta la jurisprudencia contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1945 (10), y que como tal salario la conceptúa en materia de accidentes de trabajo la Orden de 2 de febrero de 1950, por lo que estaríamos, dice, ante lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando obligado el trabajador a devolver la vivienda, como material o instrumento de trabajo a la terminación de éste. Si se pagase renta, sigue diciendo dicho autor, por la casa, igualmente habría de conceptuársela como parte del salario, si el trabajador percibiera su retribución por unidad de tiempo, a los efectos de la fijación del salario base en materia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, como complemento del mismo, computada por su valor anual en renta de acuerdo con el art. 2.º de la Orden de 2 de febrero de 1950, artículo 22 del texto refundido de la Ley de Accidentes para la industria de 8 de octubre de 1932 y artículos 49 y 50 del Reglamento de 25 de agosto de 1931 para la agricultura; así como también para los seguros sociales se considera salario base a la casa-habitación conforme al artículo 2.º del Decreto de 29 de diciembre de 1948.

HERNÁNIZ MÁRQUEZ (11) también incide en la misma confusión, pues empieza por calificar de arrendamiento a las instituciones reguladas en los artículos 52 y 53 de la Ley de Contrato de Trabajo al decir que «la excepción que los artículos anteriores supone a la legislación vigente en materia de arrendamientos urbanos y rústicos está fundada en la especialidad que tales arrendamientos hechos al trabajador significan», pero después lo confunde con el salario-vivienda al decir a continuación que «...en cuanto en él se combinan los principios generales que informan las citadas instituciones con la naturaleza y consecuencia de su pago como parte del salario que lleva consigo».

PÉREZ BOTIJA (12), aun cuando inicialmente parece incurrir en la misma confusión, sostiene después una tesis aceptable en principio. Al citar dichos artículos 52 y 53 de la Ley de Contrato de trabajo, dice que en ellos se regula el arrendamiento laboral rústico y urbano, arrendamiento laboral, o sea, relación arrendaticia conexas con una relación de trabajo,

pero seguidamente dice que la cesión de casa es como una parte de la contraprestación laboral. Sin embargo al comentar las citadas opiniones de Krotoschin y Kaskel-Dersch, que sostienen la existencia de un contrato único, el de trabajo, expresa con claridad su punto de vista, diciendo que en un sentido estricto así debiera ser, dada la redacción del artículo 37 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero como después regula la propia Ley estos supuestos con preceptos distintos, sin hacer las debidas aclaraciones sobre dichos extremos, y sí, en cambio, alude, por ejemplo, al precio de la renta, es obvio que el Derecho español no puede aceptar a rajatabla semejantes teorías. El arrendamiento de la casa o del terreno—añade—será elemento accesorio del contrato de trabajo, pero en definitiva, entraña relación arrendaticia, si bien sea una relación subordinada y coordinada con la prestación de trabajo.

Los comentaristas de la Ley de Arrendamientos Urbanos y los tratadistas de Derecho arrendaticio, centran lógicamente su estudio sobre el citado artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos vigente, y como quiera que este precepto, a nuestro entender, es aplicable, según la mente del legislador, tanto al supuesto del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo como al del artículo 37 de la misma, o sea, al de la vivienda-salario, de aquí que exista también cierto confusionismo cuando se trata de precisar la naturaleza de la institución a que se refiere el referido precepto de la Ley de Arrendamientos Urbanos.

GARCÍA ROYO (13) afirma en un lugar de su obra que los porteros, guardas, etc. y asalariados que ocupan vivienda por razón de su cargo no son arrendatarios, pues sólo «se les permite ocupar dichas viviendas» y, por tanto, su título es un «hecho» no un «contrato», accesorio de la relación laboral y al extinguirse ésta termina aquél automática y coetáneamente. Sin embargo, al comentar el referido artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos (14) califica a la institución de contrato mixto de varias relaciones arrendaticias, pero ya encuadrado definitivamente entre las de tipo urbano a efectos legales.

BELLON (15) parece limitarse a considerar la ocupación de vivienda como accesorio del contrato de trabajo.

A otros autores nos referimos al estudiar la extinción de este contrato, problema al que dedican mayor atención por ser el directamente aludido por la Ley de Arrendamientos Urbanos.

**B. APRECIACIÓN CRÍTICA.**—Como vemos, casi todas las opiniones expuestas, adolecen de la confusión a que nos hemos referido.

Los que sostienen que sólo existe un contrato, el de trabajo, se fijan en el aspecto del salario-vivienda. Incluso quienes, como Menéndez Pidal, distinguen entre los supuestos en que haya o no renta los englo-

ban ambos en el concepto de salario, lo cual no nos parece aceptable.

En efecto, el citado Menéndez Pidal sostiene que en caso de no pagar renta, la vivienda ha de considerarse como instrumento de trabajo e incluso como salario. Estamos conformes con esto último y aún con ciertas reservas aceptaríamos la calificación de instrumento de trabajo. Pero la devolución de la vivienda, una vez extinguida la relación laboral, no hay por qué fundarla en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo que habla de la entrega y devolución de los instrumentos de trabajo, sino en la propia naturaleza del uso de dicha vivienda, que, según proclama claramente el artículo 37 de la Ley de Contrato de Trabajo, no es sino una forma de salario. Si terminó el contrato, cesó el pago de salario-habitación y por tanto debe desalojarse la vivienda.

Lo que no es admisible en absoluto es lo que dicho autor afirma del supuesto en que se pague renta, es decir, el del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. Sostiene que debe igualmente conceptuarse como parte del salario, basándose en las disposiciones vigentes para la determinación del salario base a efectos del seguro de accidentes del trabajo y demás seguros sociales. Pero hay que tener presente que el art. 2.º de la Orden de 2 de febrero de 1950 dice textualmente que se entiende por salario base: «1.4.º El valor de la renta de la casa-habitación que como complemento del salario y por la naturaleza del trabajo se concediera al trabajador». Es evidente, pues, que se refiere al caso de salario-vivienda y no al arrendamiento del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y que la alusión al valor de la renta de la casa-habitación se refiere al criterio para la estimación pecuniaria de la vivienda-salario a los efectos de cómputo para el seguro de accidentes y en modo alguno a la renta que pague el trabajador por la vivienda, pues sería absurdo considerar salario una cantidad que lejos de recibir el obrero por su trabajo, es él quien la paga al arrendador de la vivienda.

C. TESIS ACEPTABLE. 1. *Naturaleza de la institución en sí misma.*—Como vimos, al exponer la opinión de PÉREZ BOTIJA, este autor sostiene que estamos en presencia de una verdadera relación arrendaticia, si bien sea una relación subordinada y coordinada con la prestación de trabajo.

El pensamiento del legislador al redactar el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, o mejor dicho, el artículo 44 de la Ley de 21 de noviembre de 1931, que es su precedente y del que el actual es copia casi literal, fué, indudablemente el de prevenir la posibilidad de que por la situación del establecimiento de trabajo o por la importancia de éste, el empresario dispusiera de viviendas con destino a sus trabajadores, independientemente del salario y del cargo que ocuparan y la prueba de ello

es que, tanto la Ley anterior de 1931, en sus artículos 39 y 40, como la vigente en los números 37 y 48, regulan el supuesto de vivienda-salario y, por tanto, de referirse al mismo supuesto, no había para qué reiterar su regulación en preceptos distintos y sobre todo, no procedía exigir la libre aceptación del trabajador ni limitar la renta o alquiler.

Si el arrendamiento de dichas viviendas se dejara a la voluntad de las partes y a las disposiciones del derecho común sobre arrendamientos, al serles aplicables las disposiciones excepcionales dictadas sobre prórroga obligatoria, resultaría que la finalidad social perseguida por el empresario al facilitar vivienda a sus trabajadores pronto quedaría desvirtuada ya que al renovarse el personal, llegarían a quedar ocupadas dichas viviendas por individuos ajenos a la empresa. He aquí por qué el precepto comentado no existe en el Código de Trabajo y sí se consigna en la Ley de 1931, porque en esta fecha ya existía la prórroga legal de los arrendamientos (16).

Se trata, por tanto, de un verdadero contrato de arrendamiento urbano en el que se dan los dos elementos característicos de éste: cesión de uso de una vivienda o casa-habitación y precio o merced.

2. *Naturaleza de su relación con el contrato de trabajo.*—El fundamental problema que se plantea en orden a la naturaleza de este contrato es el de la necesidad de dilucidar qué especie de relación es la que le une al contrato de trabajo. En la definición propuesta decíamos que la cesión de uso de vivienda se da en relación con el contrato de trabajo existente entre arrendador y arrendatario. Pero ¿cuál es la naturaleza de esa relación?

FUBINI (17) al tratar de la relación entre el contrato de arrendamiento de cosas y otros contratos afines, destaca la trascendencia, no ya sólo doctrinal, sino práctica, de una investigación acerca de la naturaleza de ciertas figuras contractuales en las que se entrecruzan diversas prestaciones a fin de determinar si se trata de un negocio único o de varios negocios correspondientes a las distintas prestaciones, y, en el primer caso, si se trata de un negocio complejo de naturaleza especial, con un contenido particular, o bien de un negocio único caracterizado por prestaciones principales que tienen otras accesorias o subordinadas. Cita como uno de los ejemplos el del arrendatario que se obliga a prestar sus servicios para la vigilancia del inmueble y destaca el interés de la solución de estos problemas, entre otros motivos, por el que mira al carácter personal de las prestaciones, pues si en el ejemplo citado, se trata de un contrato de arrendamiento de servicios, éste cesa con la muerte del beneficiario, mientras que si se trata de un contrato de arrendamiento de cosas, las obligaciones y los derechos se transmiten a los herederos.

Como dicen muy bien Cossío y RUBIO (18) ha sido la moderna técni-

ca alemana, a partir de HÖNIGER (19), la que ha planteado con rigor científico el problema de la agrupación de contratos de diversa naturaleza.

LOTMAR (20) distinguió a este respecto tres casos:

- a) Varios contratos (acumulación).
- b) Contrato unitario respecto al cual decide sólo la naturaleza de uno de ellos (absorción).
- c) Contrato unitario, pero respecto al cual son aplicables las disposiciones de varios tipos de contrato (combinación).

ENNECERUS (21) estima que esta diferenciación no es bastante clara ni suficiente y hace una magistral exposición que consideramos interesante extraer a fin de catalogar la institución que estudiamos en el lugar adecuado de su sistema.

a) *Uniones de contratos*, que a su vez revisten las siguientes modalidades:

1.ª Unión meramente externa. Son los contratos unidos externamente en el acto de su conclusión, por ejemplo, por la forma escrita. Este caso sería el ya examinado de un contrato de trabajo y otro de arrendamiento de vivienda concluidos simultáneamente entre un empresario-arrendador y un trabajador-arrendatario pero sin relación o vinculación entre ambos. Cada uno se regiría por su legislación especial y podría extinguirse el de trabajo, continuando el trabajador como inquilino o viceversa.

2.ª Unión con dependencia bilateral o unilateral. Trátase de dos contratos completos, unidos exteriormente, pero queridos como un todo, o sea, en recíproca dependencia, o al menos de manera que uno dependa del otro y no éste de aquél. La intención en uno u otro sentido puede resultar inmediatamente del contrato, por ejemplo, en el primer sentido, cuando se haya convenido deban existir y desaparecer el uno con el otro. Pero aunque falte una determinación expresa podrá con frecuencia (aunque no siempre) obtenerse una conclusión segura si se para la atención en las relaciones económicas que median entre ambas prestaciones. Si, conforme a ésto, se ha querido una relación de dependencia bilateral, no es sólo la validez de un contrato lo que depende de la validez del otro, sino que, según la presumible intención de las partes, la revocación de un contrato implicará también la revocación del otro. Pero en lo demás, cada uno de los contratos está sujeto a las reglas valederas para el tipo a que se ajusta.

Entendemos que la relación entre el contrato de arrendamiento urbano laboral y el contrato de trabajo es de esta naturaleza, es decir, que se trata de dos contratos completos que conservan cada uno sus líneas y

unidad esencial, pero que son queridos como un todo, estando en dependencia el uno del otro.

Ahora bien, la determinación de la especie de esa dependencia, es decir, si es bilateral o unilateral ofrece ciertas dificultades. Del contexto del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo parece desprenderse que la dependencia es unilateral, toda vez que dice en su párrafo último que «en caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión de aquél», de lo que resulta «a sensu contrario» que transcurrido ese mes se extingue la relación arrendaticia. Pero el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos en su último inciso, ha venido a complicar la cuestión al disponer que «la relación laboral a que se refiere este artículo se extinguirá, no solamente por las causas que se hallen establecidas en las disposiciones que las regulen en cada caso concreto, sino, además, por las causas 2.ª a 10.ª del artículo 149» que son las de resolución del contrato de arrendamiento. Del problema de la interpretación de este precepto trataremos más extensamente al hablar de la extinción del contrato que estudiamos. Aquí anticiparemos que la redacción del precepto es clara, que no hay que olvidar su alusión a las causas de extinción de la relación laboral establecidas en las disposiciones que la regulen en cada caso y su equiparación a las de resolución del contrato de arrendamiento y que por lo tanto, hay que concluir, a nuestro juicio, que la dependencia entre ambos contratos es bilateral.

3.ª Unión alternativa, en la que, según se cumpla o no una condición, se entenderá concluido uno u otro contrato. Por ejemplo, el caso en que se pacte que al terminarse una edificación, el propietario de la misma alquilará una vivienda a determinada persona y si ésta se encontrara sin ocupación, lo empleará como portero de dicha casa.

b) Contratos mixtos.—Son contratos unitarios cuyos elementos esenciales de hecho están regulados, en todo o en parte por disposiciones relativas a diversas especies típicas de contrato.

Merece nuestra atención esta categoría, pues como hemos visto al exponer las posiciones de la doctrina científica, algunos autores se refieren a ella. GENNARO (22) dice que sólo en aquellas situaciones en que las causas y prestaciones de cada uno de los tipos contractuales vinculados, no conservan la propia autonomía e independencia, sino que concurren en una fusión orgánica a constituir el objeto y causa únicos de un nuevo contrato, puede hablarse de contrato mixto como de una unidad orgánica distinta de todos los tipos contractuales que la han engendrado. Es evidente que entre el contrato de trabajo y el de arrendamiento urbano laboral no se produce esa fusión y unidad orgánicas de que habla GENNARO. Ambas figuras contractuales conservan su autonomía y tienen sus

causas y prestaciones independientes, aun cuando dependen recíprocamente en cuanto a su existencia y validez. Aun lo veremos más claro examinando las tres modalidades que ENNECERUS, continuando su exposición, distingue dentro de los contratos mixtos en sentido lato:

1.<sup>a</sup> Contratos combinados (o contratos gemelos).—En ellos, uno de los contratantes se obliga a varias prestaciones principales que corresponden a distintos tipos de contratos, mientras que el otro contratante promete una contraprestación unitaria; por ejemplo, el contrato de hospedaje. Sólo pueden distinguirse los contratos mezclados en las prestaciones de uno de los contratantes, no en las del otro.

2.<sup>a</sup> Mixtos en sentido estricto.—El contrato contiene un elemento que a la vez representa un contrato de otro tipo. Así, la donación con compraventa a bajo precio, o el contrato de servicios que implica contrato de sociedad: te obligas a llevar los libros de mi explotación agrícola a cambio de una participación en mi destilería de aguardiente. En este caso rigen para todo el negocio las reglas decisivas para el tipo del mismo, pero además, respectó a la parte integrante, que a la vez representa el otro tipo de contrato, se aplican las disposiciones valdezas para éste, siempre que no se oponga a ello la naturaleza del negocio considerado en su conjunto.

3.<sup>a</sup> Contratos de doble tipo.—El total contenido del contrato encaja en dos tipos distintos de contrato, de modo que se manifiesta como contrato tanto de una especie como de otra. Por ejemplo: habitación gratis a cambio de los servicios de portería (esto, naturalmente, con referencia al derecho alemán). Le son aplicables tanto las reglas de un contrato como las de otro y de manera inmediata, no sólo por analogía.

c) Contratos típicos con prestaciones subordinadas de otra especie.—Lo mismo que en los contratos mixtos, existe un contrato único, pero que se diferencia de aquéllos, por su contenido principal que globalmente considerado, encaja sólo dentro de un tipo único (el tipo básico), pero obliga también a una prestación subordinada al fin principal y que se regula dentro de otra especie de contrato; pero ello, como tal prestación está subordinada al fin principal del contrato, no puede alterar la naturaleza general del mismo y, por tanto, sería equivocado hablar de contratos mixtos. Por ejemplo, el alquiler de una habitación en que el arrendador se obliga a suministrar la calefacción u otra prestación análoga. En tales supuestos, aun considerando el arrendamiento como principal y único contrato, cabe utilizar las reglas referentes a los tipos contractuales a los que las prestaciones singulares pueden referirse, siempre que no contradigan la naturaleza del tipo fundamental que las determina a todas.

Dentro de este tipo podemos incluir el caso de contrato de trabajo en

que el empresario facilite casa-habitación como parte del salario. Se trata de un contrato de trabajo, pero en el cual existe una prestación típica del contrato de arrendamiento urbano a la que se pueden aplicar las disposiciones referentes a ella siempre que no contradigan la naturaleza del contrato de trabajo. Es por ello por lo que en nuestro Derecho el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos se ha dictado para aplicarlo también al supuesto de vivienda-salario.

D. CARACTERES.—De lo dicho se desprende que los caracteres de este contrato serán los de todo contrato de arrendamiento urbano; *consensual, bilateral o sinalagmático oneroso y conmutativo*, y además el de *dependencia recíproca con respecto al contrato de trabajo* en relación con el cual se haya pactado.



## III

## REGIMEN JURIDICO

A. ANTECEDENTES.—El uso de casa-habitación por los trabajadores como parte de su retribución es casi tan antiguo como el contrato de trabajo. También el caso de facilitarse por el empresario una vivienda mediante pago de alquiler se ha dado en la práctica, aun cuando sea más raro que el anterior. Sin embargo, hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 no se dictó precepto alguno que lo regulase.

Regían, por tanto, los preceptos del Código civil referentes al arrendamiento y en cuanto a la extinción y consiguiente desahucio, GARCÍA ROYO (23) indica que operaban las leyes sociales, el artículo 1587 del Código Civil y el apartado 2.º del artículo 1565 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. De conformidad con este último precepto, la jurisprudencia había declarado con reiteración que no disfrutaban en precario los edificios o habitaciones que ocupaban por razón de su cargo los asalariados a que se refiere el Código Civil en su artículo 1587, entre los que consideró comprendidos los encargados, porteros y guardas, que si al ser despedidos y requeridos en el acto para que desalojen los locales que ocupan, se niegan a ello, pueden ser desahuciados ante el Juez municipal, sin otro aviso (24).

La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, constituye la primera manifestación en nuestro Derecho positivo de la institución objeto de nuestro estudio. En su artículo 44 contenía una regulación análoga a la vigente y en el 45 regulaba el arrendamiento rústico laboral en términos que, si bien sustancialmente son equivalentes a la regulación actual contenida en el artículo 53 de la vigente Ley de 1944, expresaba de una manera más patente y clara la naturaleza de la institución, toda vez que decía: «Si el patrono arrendara al trabajador un terreno para su cultivo, *dependiendo esta relación arrendaticia de la del contrato de tra-*



*bajo*, su comienzo y terminación coincidirán con la del contrato». En estas palabras se refleja que el pensamiento del legislador de 1931 era el de considerar esta figura jurídica como verdadero arrendamiento, al igual que su paralela o correlativa del arrendamiento urbano que regulaba en el artículo anterior. La modificación que este precepto ha sufrido en su redacción actual excede del ámbito de nuestro estudio, bastando lo dicho para demostrar cómo en su primitiva formulación legal ambas instituciones son consideradas por el legislador como arrendamientos (25).

El citado artículo 44 de la Ley de 1931 reconocía, como el 52 de la vigente, el derecho del trabajador a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión del contrato de trabajo, pero en la práctica, al parecer, se dieron casos en que algunos Juzgados aceptaban demandas de desahucio contra personas despedidas, dándoles un plazo de días para dejar las habitaciones de que disfrutaban por razón de su cargo, por lo que se dictó la Orden de 10 de abril de 1933 por la que recordaba el más exacto cumplimiento de lo ordenado en el mencionado artículo (26).

El Decreto-Ley de 24 de enero de 1944 suspendió la tramitación de los juicios de desahucio, salvo los fundados en determinadas causas que señalaba, por un período de seis meses, suspensión que fué prorrogada hasta la publicación de la nueva Ley de Arrendamientos Urbanos por el Decreto-Ley de 7 de julio del mismo año 1944.

Ante las numerosas solicitudes que se formularon al Ministerio de Justicia exponiendo casos que, afectados directamente por las restricciones contenidas en dichos Decretos-Leyes de 1944, no se hallaban realmente comprendidos en el espíritu que informó tales disposiciones, se dictó la Orden de 8 de noviembre de 1944 por la que se exceptuaban de dicha suspensión, entre otros, los casos en que se tratase de viviendas ocupadas por porteros, guardas, empleados o asalariados de cualquier clase en los que la concesión de aquéllas sea inherente al cargo desempeñado, *ya se considere o no como parte integrante de la retribución fijada por los servicios prestados* (27).

La aplicación de esta Orden provocó una situación desfavorable a los trabajadores expresada acertadamente en la exposición de motivos de la Orden de 24 de junio de 1946, que vino a poner remedio a la misma, con las siguientes palabras: «Al ejercitar libremente los propietarios la acción de desahucio contra los referidos productores o asalariados, que por razón del trabajo que prestan disponen de viviendas, se les obliga generalmente a terminar una relación laboral de la cual es accesoria, pero fundamental, el disfrute de la casa-habitación. Dicha situación, originada por la interpretación que viene dándose al apartado B) de la Orden de 8 de noviembre de 1944, resulta incompatible con el sentido social que informa la legislación del nuevo Estado, por lo que se hace preciso dictar

las normas adecuadas para evitar que la acción de desahucio contra dichos porteros y demás asalariados no pueda prosperar, sino en el caso de que la relación laboral haya quedado resuelta con arreglo a las disposiciones especiales que la regulan».

En su parte dispositiva la citada Orden de 24 de junio de 1946 preceptuó que el apartado B) de la Orden de 8 de noviembre de 1944 quedara redactado en la forma siguiente:

«B) Cuando se trate de viviendas ocupadas por porteros, guardas, empleados o asalariados de cualquier clase, en los que la concesión de aquéllas sea inherente al cargo desempeñado, *ya se considere o no* como parte integrante de la retribución fijada por los servicios prestados. En estos casos se requerirá, para que proceda el desahucio, que el demandante acredite que ha quedado disuelta la relación laboral que le vinculaba al demandado *por resolución firme y ejecutoria dictada por el Organismo competente*».

En su artículo 2.º disponía dicha Orden que empezaría a regir el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (28) y que sería de aplicación a los juicios de desahucio que se hallasen en tramitación aunque hubiere recaído sentencia firme, siempre que no se hubiere ejecutado el lanzamiento.

Hemos transcrito literalmente esta Orden por su gran interés, ya que si bien ha sido derogada por la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos, es el precedente inmediato del artículo 157 de ésta y constituye excelente elemento de interpretación histórica del texto vigente, como después veremos.

B) DERECHO VIGENTE. *Textos positivos*.—Como hemos indicado repetidas veces a lo largo de nuestra exposición, el texto positivo fundamental regulador de esta materia es el artículo 52 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944, el cual reproduce con leves variantes de redacción el artículo 44 de la Ley de 1931.

Entendemos también aplicable el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 31 de diciembre de 1946. Ciertamente que dicha norma legal no contiene referencia concreta al supuesto del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues sólo habla del desahucio de porteros, guardas, empleados o asalariados que tuvieren asignada vivienda por razón del cargo que desempeñen, pero creemos con GARCÍA ROYO (29) que, a estos efectos, la Orden de 1946 es utilizable como elemento histórico interpretativo y por ello dicho artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos se aplicará, como decía dicha Orden, «se considere o no (la vi-

vienda) como parte integrante de la retribución». En consecuencia, si el repetido precepto ha de aplicarse al caso en que la vivienda no se considere como parte integrante de la retribución, estamos ante el supuesto que estudiamos, pues en este caso es evidente que al no ser la vivienda contraprestación del patrono en el contrato de trabajo, el trabajador habrá de pagar renta, pues de lo contrario, la cesión de vivienda o carecería de causa, lo cual es absurdo, o consistiría en una mera liberalidad del empresario, lo cual es posible pero no ha de ser corriente en la práctica.

Finalmente, ya en el aspecto puramente adjetivo, hay que reconocer como vigencia relativa a esta institución el Decreto de 12 de mayo de 1950, complementario del artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos en el que se insiste sobre la competencia exclusiva de los Tribunales y Juzgados de la Jurisprudencia ordinaria para conocer de los procesos de desahucio a que se refiere el mencionado artículo 157 y se prescribe que el plazo para la ejecución de la sentencia que declare haber lugar al desahucio será el de dos meses que establece el apartado d) del artículo 161 de la Ley de Arrendamientos Urbanos (30).

En el caso de que se tratara de viviendas acogidas a los beneficios que otorga el Instituto Nacional de la Vivienda, hay que estimar vigente el Decreto de 3 de febrero de 1945 por el que se dispuso que el régimen especial de desahucio, que pudiéramos llamar administrativo, establecido por la Ley de 23 de septiembre de 1939, se extendería a los casos en que las empresas agrícolas o industriales que hubieren edificado a través de las entidades constructoras un grupo de viviendas acogido a los beneficios que otorga el Instituto Nacional de la Vivienda, precisaren desalojar a un inquilino de las mencionadas viviendas, en atención a que hubiere dejado de reunir la condición de productor al servicio de la empresa adjudicataria en amortización y; en su día, propietaria del grupo de viviendas protegidas.

Por último, el Decreto de 21 de marzo de 1952, extendió este régimen especial de desahucio por el Instituto Nacional de la Vivienda a todas las empresas industriales que tengan construídas o construyan en lo sucesivo viviendas para el alojamiento familiar de su personal aún cuando no estén acogidas al régimen especial de «viviendas protegidas», señalando reglas de procedimiento y determinando las causas que pueden dar lugar al desahucio.

2. *Principios generales.*—El problema fundamental que la regulación positiva del arrendamiento urbano laboral suscita es el de la aplicabilidad de la legislación especial de arrendamientos al mismo, esto es, el de si dicho arrendamiento figura o no entre los excluídos de la referida legislación especial.

A establecer su régimen concurren, como hemos visto, normas de la



legislación laboral y de la legislación especial arrendaticia. La integración en la Ley de Arrendamientos Urbanos vigentes de la norma contenida en su artículo 157 suscitó en los comentaristas opiniones desfavorables. Así LLAMAS y LLAMAS lo consideran como una novedad y estiman que no habiendo merced pudo quedar fuera de la Ley como el precario (31); pero estos autores no tienen en cuenta que dicho precepto es aplicable también cuando hay renta. También lo califica de novedad GARCÍA ROYO, considerándola como institución encuadrada ya definitivamente entre los arrendamientos de tipo urbano a efectos legales, llegando incluso a afirmar que el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos había derogado la Orden de 10 de abril de 1933 y el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo que fijaban el plazo de un mes para desalojar la vivienda, pues a estos efectos deben entrar en acción los artículos 162 y 176 (en su primitiva redacción) de la Ley especial, que señalan plazos mayores (32). Ya hemos visto que este problema quedó zanjado por el Decreto de 12 de mayo de 1950 que fijó el plazo de dos meses para desalojar la vivienda, asimilando este caso al de desahucio por falta de pago a estos efectos de plazo para la ejecución de la sentencia de desahucio. Ya veremos después hasta qué punto puede considerarse modificado por este Decreto el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. Aquí solo queremos resaltar que según el citado comentarista, parece que debe quedar comprendida la institución dentro de la legislación especial de arrendamientos.

Hemos de partir de la naturaleza jurídica del arrendamiento urbano laboral para resolver esta cuestión. Dijimos que se trata de un contrato de arrendamiento urbano en relación de dependencia con el contrato de trabajo. Es, pues, un arrendamiento urbano especial, cuya especialidad consiste precisamente en su vinculación o dependencia con respecto a un contrato de trabajo. Sabemos, además, que la legislación reguladora de este contrato laboral contiene normas especiales relativas al contrato de arrendamiento urbano laboral.

Por otra parte hay que tener presente que la institución primordial y característica de la legislación especial de arrendamientos urbanos es la de la prórroga obligatoria del contrato, y ésta no puede ser aplicada en este supuesto, ya que la vigencia del arrendamiento depende de la del contrato laboral.

Sentados estos principios a modo de premisa podemos ya afirmar como principio general que nos sirva de guía en la determinación de las normas aplicables a esta figura jurídica el siguiente: El arrendamiento urbano laboral, como verdadero arrendamiento urbano puede regirse por la legislación especial de arrendamientos urbanos en cuanto no se oponga a la especialidad de su naturaleza y a las normas especiales que sobre el



mismo se contienen en la legislación social o laboral. Dicho de otro modo, el arrendamiento urbano laboral puede considerarse excluido parcialmente de la legislación especial de arrendamientos, en cuantas materias reguladas por ésta que sean contradictorias de su especial naturaleza.

Partiendo de estos principios, veamos ahora las normas positivas que a nuestro entender son de aplicación, tanto en el aspecto sustantivo o material como en el adjetivo o procesal.

3. *Regulación sustantiva.*

a) *Constitución.*

a') *Elementos personales.*

1.º *El trabajador-arrendatario.*—Tratándose de un contrato de arrendamiento vinculado al contrato de trabajo, el arrendatario habrá de ser un trabajador por cuenta ajena en condiciones de dependencia, o sea, de los comprendidos dentro del ámbito personal de la Ley de Contrato de Trabajo. Hay que excluir, por tanto, al personal de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, como también, contra la opinión de BELLON (33), a los servidores domésticos con respecto a los cuales no existe verdadera relación laboral en sentido técnico-jurídico.

La capacidad para contratar experimenta en este caso una ampliación a nuestro juicio, ya que, en general, la capacidad para ser arrendatario se rige por el Código civil, pero en el arrendamiento urbano laboral, habrá de regirse por la Ley de Contrato de Trabajo, teniendo plena capacidad de obrar los mayores de dieciocho años, pues no sería lógico que teniendo capacidad para el contrato de trabajo se les negase para el contrato de arrendamiento vinculado a aquél. En cuanto a los menores de dieciocho años el suplemento de capacidad habrá de regularse también por el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En relación al consentimiento, la Ley contiene un precepto especial ya que el artículo 52 exige que deberá acreditarse la libre aceptación del trabajador, lo cual responde a la finalidad social de este contrato, para evitar que el empresario haga valer su superioridad contractual obligando al trabajador a tomar en arriendo una vivienda contra su conveniencia. Faltan preceptos que regulen las consecuencias del defecto de libertad en la aceptación, y para no extendernos demasiado, no entramos a analizar las relaciones que pueda tener esta norma con el principio de irrenunciabilidad de los derechos sociales.

2.º *El empresario-arrendador.*—Salvo la exigencia de que se trate de empresario vinculado al trabajador por un contrato de trabajo, creemos no existe especialidad alguna con relación al arrendador urbano normal.

Nada obsta a que en lugar del propio empresario sea un tercero el que contrate con el trabajador en virtud de haber asumido la obligación de facilitar vivienda en aquel momento a los trabajadores de aquél, pues

ello no influye, a nuestro entender, en la naturaleza y efectos del contrato, si bien este supuesto no se halla previsto en nuestro Derecho positivo.

b') *Elementos reales.*

1.º *La cosa.*—Respondiendo a la finalidad social que inspira la institución, el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo preceptúa que las viviendas responderán a las exigencias de la moralidad y de la higiene.

2.º *El precio.*—Por las mismas razones, el indicado precepto establece unas normas de fijación del alquiler, disponiendo que éste será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones. Como sabemos, el interés legal fué fijado en el 4 % por la Ley de 7 de octubre de 1939. Lo que no se dice es si dicho interés legal ha de ser líquido, es decir, después de pagadas las contribuciones e impuestos que gravan la propiedad urbana, o si ha de calcularse sobre el capital invertido en las edificaciones pagando de dicho 4 % los gravámenes que pesen sobre la propiedad, aunque entendemos que la solución más equitativa es la primera.

c') *Elementos formales.*—No vemos especialidad alguna, aunque puede ocurrir, y ello es aconsejable, que se dé una unidad instrumental entre ambos contratos, el de trabajo y el de arrendamiento. Cuando se formalicen por separado, habrá de constar claramente la dependencia entre ambos.

b) *Contenido.*—Constituída la relación arrendaticia urbana laboral, el contenido de la misma habrá de regularse por la legislación especial de arrendamientos, pero sólo en aquellos aspectos compatibles con su especial naturaleza.

Siguiendo el orden de la Ley expondremos a grandes rasgos nuestro punto de vista sobre cada uno de los aspectos de la relación arrendaticia urbana.

La irrenunciabilidad de derechos la consideramos perfectamente aplicable, pues viene reforzada por la vinculación de este contrato con la relación laboral, respecto de la cual dicha irrenunciabilidad es principio general de Derecho.

El subarriendo total no es compatible con la naturaleza de esta institución por lo que entendemos que si el propietario lo consintiera, representaría dicho consentimiento una novación del contrato que perdería su especialidad, pasando a ser un contrato de arrendamiento urbano común o normal. Sí creemos, en cambio posible el subarriendo parcial, con consentimiento del propietario, pues ello puede facilitar el fin social de esta institución, procurando vivienda a otros trabajadores de la empresa. Claro está que si se produce un subarriendo parcial a un extraño a la empresa, mediando la conformidad del propietario-empresario, nos incli-

namos a pensar que también se desvirtuaría la especialidad de este contrato.

La cesión de vivienda y la subrogación permitida en el artículo 34 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, no son aplicables a este supuesto por contradecir su naturaleza.

Los preceptos sobre viviendas amuebladas pueden ser de aplicación, aunque para la fijación de la renta habrá de estarse al límite establecido por el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, aplicando por analogía el interés legal del capital invertido en el mobiliario.

Queda excluida esta figura contractual de las normas contenidas en los Capítulos VI, VII y VIII, referentes a los derechos de tanteo y retracto, prórroga obligatoria y excepciones a la misma, todo ello opuesto a la dependencia de aquélla con respecto al contrato de trabajo.

Del Capítulo IX creemos podrá aplicarse lo relativo a repercusión de los aumentos de contribuciones, pues en caso contrario la renta del propietario se vería sensiblemente disminuída por bajo del interés legal. También habrá de regir lo referente a fianzas.

Con algunas salvedades podría también aplicarse el capítulo X de la Ley de Arrendamientos Urbanos sobre obras de conservación y mejora.

Los Capítulos XI y XII sobre resolución y parte adjetiva son de correcta aplicación en los términos que veremos en el lugar correspondiente.

No hay duda de que esta materia está falta de reglas concretas que especifiquen el alcance de la exclusión parcial de este arrendamiento de la legislación especial. Un análisis más minucioso de los preceptos de la Ley de Arrendamientos Urbanos, nos revelaría cuestiones interesantes y patentes lagunas normativas, pero ello no nos es permitido dentro del ámbito y significado del presente estudio.

c) *Extinción*.—Es en esta materia donde se manifiesta en todo su vigor la dependencia de este contrato respecto del contrato de trabajo.

Dice el tercero y último párrafo del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo: «En caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión de aquél». La extinción del contrato de arrendamiento no es, pues, simultánea a la del contrato de trabajo, sino que subsiste por un mes más con todos sus efectos, como lo demuestra el último inciso del citado precepto al decir que «durante este plazo no podrá aumentarse el alquiler pactado». ¿Quiere esto decir que antes sí se podía aumentar el alquiler? En modo alguno. Lo que revela es que el contrato subsiste en sus mismos términos, y se quiere salir al paso del posible abuso o mal entendido del empresario, que al rescindirse la relación laboral, se considerase liberado del límite que dicho artículo señala al alquiler y, entendiéndo

que el trabajador ha pasado a ser un inquilino normal, pretendiere aumentar dicho alquiler.

Dicha permanencia por un mes en la ocupación de la vivienda, después de la extinción de la relación laboral se considera por la ley como un derecho del trabajador-arrendatario, y, en consecuencia tiene carácter sustantivo, lo cual debe destacarse, pues entendemos que nada tiene que ver con el plazo para desalojar la vivienda que debe concederse en trámite de ejecución de la sentencia de desahucio.

Ahora bien, la cuestión más interesante e intrincada que se plantea en relación con la extinción de este contrato es la provocada por el último inciso del artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos: «La relación laboral a que se refiere este artículo—dice—se extinguirá, no solamente por las causas que se hallen establecidas en las disposiciones que la regulen en cada caso concreto, sino, además, por las causas 2.<sup>a</sup> a 10.<sup>a</sup> del artículo 149».

GARCÍA ROYO (34), comentando este inciso, dice que es evidente la improcedencia de este ordenamiento por dictar normas ajenas a su cometido en materia privada de arrendamientos y señala tres tesis que cabe sostener en cuanto a su interpretación:

1.<sup>a</sup> Interpretación literal, según la cual se conceden amplias posibilidades rescisorias esgrimibles ante la Magistratura del Trabajo.

2.<sup>a</sup> También existen posibilidades de rescisión de la relación laboral por las causas de resolución del contrato de arrendamiento, pero han de invocarse ante la Jurisdicción ordinaria.

3.<sup>a</sup> Lo que se extingue por las causas 2.<sup>a</sup> y 10.<sup>a</sup> del artículo 149 es simplemente la relación accesoria del uso de la vivienda, pero subsiste la relación laboral o de prestación de servicios, tesis esta última que es la que sostiene considerando absurdas las otras dos, indicando que quizá sea ese el motivo por el que dice «relación laboral a que se refiere este artículo» y no simplemente «relación laboral», pues aquella es la accesoria de uso de la vivienda. Reconoce, sin embargo, este autor que esta interpretación se aparta considerablemente del sentido literal del precepto.

BELLON (35) también estima que lo que se extingue por dichas causas es la relación accesoria de uso de vivienda pero no el contrato de trabajo.

En cambio CONDOMINES (36) entiende que todas las causas de cesación del arrendamiento pueden convertirse a su vez en causas de extinción de la relación laboral, que se añaden a las establecidas en las disposiciones especiales que la regulan.

Es evidente que dicho inciso constituye una desafortunada normación que no debió producirse. Entendemos, no obstante, que estando el precepto en la Ley y siendo sus términos claros y terminantes, no hay más solución que aceptarlo y darle la interpretación correcta, tal como se des-

prende de su contexto, sin formar su sentido hasta el punto en que lo hace GARCÍA ROYO.

En efecto, esas palabras «la relación laboral a que se refiere este artículo» hay que interpretarlas en relación con las anteriores, en las que se dice que el desahucio procederá cuando el demandante acredite haber quedado extinguida *la relación laboral, por virtud de la cual disfrutaban de la vivienda*. No creo ofrezca duda el que en estas palabras la Ley se refiere a la relación laboral principal, es decir, la surgida del contrato de trabajo, y si después habla de la relación laboral a que se refiere este artículo, no hay posibilidad de entender que se refiera a otra cosa que a la relación surgida del contrato de trabajo en relación con el cual se concedió el uso de la vivienda. A nuestro juicio, pues, no hay duda de que el legislador ha pretendido que las causas de resolución del contrato de arrendamiento, extingan también el contrato de trabajo.

Esto no es tan absurdo como pudiera parecer, pues si la vivienda se concede en relación con el contrato de trabajo, lógico es que si se dan causas por las que el arrendamiento no puede subsistir, se extinga también el contrato de trabajo. Esto es evidente cuando se trata del caso de vivienda-salario, pero no resulta tan claro en el supuesto objeto de nuestro estudio, pues cabe la posibilidad de que se extinga el contrato de arrendamiento laboral subsistiendo el contrato de trabajo, ya que se trata de dos contratos autónomos que conservan su unidad esencial. Pero en nuestro Derecho positivo, hay que entender que ambos contratos están en dependencia recíproca y que extinguido uno el otro no puede subsistir.

No hay duda de que la aplicación rígida de este precepto ocasionará situaciones de verdadera injusticia, pues hay causas de resolución, como la de expropiación forzosa o declaración de ruina, ajenas a la voluntad del trabajador y que pueden ser aprovechadas por los empresarios para prescindir de los servicios de los trabajadores afectados. Por ello estimamos necesaria una rectificación del precepto en el sentido de señalar qué causas de resolución del arrendamiento, pueden serlo también de extinción de la relación laboral, por envolver una actitud dolosa o antijurídica del trabajador-inquilino y cuáles otras permiten una subsistencia del contrato laboral.

El Decreto de 21 de marzo de 1952, en su artículo tercero, señala como causas que darán lugar al desahucio, cuando se trate de viviendas construídas por las empresas industriales para el alojamiento familiar de su personal estén o no acogidas al régimen especial de «viviendas protegidas», las siguientes:

- 1.ª La falta de pago de la renta.
- 2.ª Extinción de la relación laboral.

3.ª Subarriendo o cesión no autorizados.

4.ª Subrogación en los supuestos a que se refiere el artículo 34 de la Ley de Arrendamientos Urbanos vigente.

5.ª Graves deterioros de la finca.

6.ª Infracción de los preceptos legales y Reglamentos vigentes, conforme establece la Ley de 23 de septiembre de 1939 y los decretos de 3 de Febrero y 13 de abril de 1945.

7.ª Jubilación o fallecimiento del titular, aun cuando queden pensionistas a cargo de la empresa.

8.ª Traslado del obrero o empleado a otros centros de trabajo de la misma empresa.

4. *Regulación adjetiva.*

a) *Jurisdicción competente.*—Por imperativo del artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, en relación con el 158 de la misma, el desahucio de los trabajadores que ocuparen vivienda por razón de su cargo quedó sometido a los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción ordinaria.

Así lo confirmó el Decreto de 12 de mayo de 1950, cuyo artículo 1.º comienza diciendo: «En los procesos de desahucio a que se refiere el artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, cuyo conocimiento corresponde exclusivamente a los Tribunales y Juzgados de la Jurisdicción ordinaria conforme al artículo 158 de la misma...».

Ahora bien, dicho artículo 157 exige que para que proceda el desahucio se precisa que el demandante acredite haber quedado extinguida la relación laboral por virtud de la cual disfrutaban de la vivienda los asalariados. El precedente de este artículo, que como sabemos, fué la Orden de 24 de junio de 1946, exigía que el demandante acreditase que había quedado disuelta la relación laboral que le vinculaba al demandado *por resolución firme y ejecutoria dictada por el Organismo competente*. Ello obligaba a recurrir en todos los casos a ambas Jurisdicciones, a la social primero para obtener una resolución declaratoria de la disolución del vínculo laboral y a la ordinaria después para obtener el desahucio. Esta exigencia ha sido suprimida con muy buen acuerdo en el texto vigente, con lo que queda expedito el paso a la posibilidad de justificar por cualquiera de los medios admitidos en derecho ante la Jurisdicción ordinaria la extinción de la relación laboral, y no exclusivamente por ejecutoria de la Jurisdicción de Trabajo (37).

A este respecto convendría distinguir claramente entre los dos supuestos tantas veces referidos: vivienda-salario y arrendamiento urbano laboral. La ley no distingue, como sabemos, pero sería deseable una reforma en tal sentido.

En efecto, si la vivienda se ocupa en calidad de contraprestación del trabajo, formandó parte del salario, o siendo, como dice MENÉNDEZ PIDAL (38), instrumento de trabajo, no hay razón para que se quiebre el principio de unidad de Jurisdicción atribuyendo a la del Trabajo la declaración de extinción de un derecho laboral y reservando para la ordinaria la ejecución de esa declaración. Según el artículo 1.º de la Ley Orgánica de la Magistratura de Trabajo, ésta es la única institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del Derecho y sus titulares intervendrán en cuantos conflictos individuales se originen entre los diversos elementos de la producción y para ello interpretarán y aplicarán las normas legales pertinentes y *ejecutarán sus propios acuerdos*. Si, pues, el uso de casa-habitación forma parte del salario y la Jurisdicción del Trabajo declara extinguida la relación laboral, habrá de poder ejecutar este acuerdo y lanzar al trabajador de la vivienda que ocupa indebidamente.

Pero si se trata del otro supuesto, es decir, del contrato de arrendamiento, entonces sí que encontramos plenamente justificada la actual regulación, pues se trata de una relación arrendaticia civil y es la Jurisdicción ordinaria la que debe decretar el desahucio y efectuar en su caso el lanzamiento.

En el supuesto de extinción de la relación arrendaticia por concurrir alguna de las causas de resolución de la misma, a que se refiere el último inciso del artículo 157 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, entendemos que habrá que recorrer el camino inverso, es decir, obtener primero el desahucio ante la Jurisdicción ordinaria y recurrir después a la Magistratura de Trabajo para obtener la extinción de la relación laboral. Esto realmente raya en el absurdo, pero no vemos otra solución viable.

En el caso de tratarse de viviendas construídas por empresas industriales para el alojamiento familiar de su personal o de «viviendas protegidas», la competencia para ejecutar el desahucio de los trabajadores o inquilinos corresponde al Instituto Nacional de la Vivienda, según resulta de los citados decretos de 3 de febrero de 1945 y 21 de marzo de 1952, en relación con la Ley de 23 de septiembre de 1939.

b) *Procedimiento*.—Como quiera que el desahucio es por causa distinta de la de falta de pago de la renta, estimamos que el procedimiento a seguir será el regulado en el artículo 162 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, con la modificación referente al plazo para la ejecución de la sentencia de desahucio que será, de acuerdo con el Decreto de 12 de mayo de 1950 el de dos meses, señalado en el apartado d) del artículo 161, pues aun cuando el texto oficial de dicho Decreto se refiere al artículo 170 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, éste, ni en su primitivo texto ni en el actual, contiene plazo alguno ni apartado d), concordando únicamente dicha referencia con el artículo 161 mencionado. Sin embar-

go, no habrá lugar a la prórroga de otros dos meses que concede dicho artículo 161, cuando, según arbitrio del Juez, se den razones de equidad o personales del demandado, ya que el último inciso del artículo 1.º del indicado Decreto preceptúa que el repetido plazo de dos meses no podrá ampliarse en ningún caso.

Nuestro Derecho regula, además, dos procedimientos especiales, ambos aplicables en los supuestos en que la competencia para ejecutar el desahucio está atribuida al Instituto Nacional de la Vivienda.

1.º «*Viviendas protegidas*».—El Decreto de 3 de febrero de 1945, citado repetidas veces, en su art. 2.º dispuso que el procedimiento para desalojar a un inquilino de las viviendas que las empresas agrícolas o industriales hubieren edificado a través de las entidades constructoras, acogiendo a los beneficios que otorga el Instituto Nacional de la Vivienda, en atención a que hubiere dejado de reunir la condición de productor al servicio de la empresa adjudicataria en amortización y, en su día, propietaria del grupo de «viviendas protegidas», se ajustaría a lo establecido en la Ley de 23 de septiembre de 1939, entendiéndose que el plazo previo al lanzamiento fijado en el art. 7.º empezará a contarse a partir de la comunicación de desalojar la finca, una vez que el inquilino hubiere dejado de depender de la empresa en concepto de productor.

Armonizando estos preceptos con los de la Ley de Contrato de Trabajo, el procedimiento, a nuestro juicio, será el siguiente:

Rescindido el contrato de trabajo y transcurrido el mes, durante el cual el obrero tiene derecho a permanecer en la casa, sin aumento de alquiler, la empresa podrá dirigirse al Instituto Nacional de la Vivienda para promover el desahucio si el inquilino no ha desalojado la vivienda voluntariamente. El Instituto apercibirá al inquilino del lanzamiento para el caso de que no desalojare la finca dentro de los ocho días siguientes a la fecha de esta comunicación. Este apercibimiento se hará al inquilino en persona y en el domicilio objeto del contrato y se dejará en él una copia del mismo. Si no se encontrare en su domicilio el requerido, se entregará el oficio a la persona que esté encargada de la finca, y si no hubiera ninguna, al vecino más próximo, recogiendo la firma del que lo hubiere recibido.

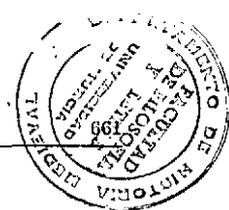
Transcurrido dicho término de ocho días sin que el inquilino hubiere desalojado el inmueble, el Instituto procederá a lanzarlo sin demora ni prórroga de ningún género, mediante mandamiento extendido por su Director, y ejecutado por su representante autorizado, quien se ayudará, si lo estimase necesario, de los Agentes de la Autoridad para el cumplimiento de su misión.

Al ejecutar el lanzamiento se retendrán y constituirán en depósito los bienes más fácilmente realizables que se hallaren, salvo los exceptuados de

embargo, y que fuesen suficientes para cubrir las rentas o plazos que adeude el desalojado y los desperfectos que hubiere causado en la finca. Este embargo quedará nulo de derecho si dentro de los veinte días siguientes, no entablare el Instituto, ante los Tribunales Ordinarios, la demanda correspondiente en reclamación de los daños, en la cual pedirá la ratificación del embargo, conforme a lo prevenido para los embargos preventivos.

2.º *Viviendas construídas por empresas industriales para el alojamiento familiar de su personal.*—Si hubieran sido construídas acogiendo-se al régimen especial de «viviendas protegidas», nos hallaríamos en el caso anterior, aplicándose el procedimiento expuesto.

Si, por el contrario, las empresas no se hubieren acogido a dicho régimen especial, quedan también autorizadas para utilizar el indicado procedimiento especial de desahucio establecido para las «viviendas protegidas», en virtud del artículo primero del Decreto de 21 de marzo de 1952, el cual en su artículo segundo establece como regla especial que las empresas instruirán un expediente acreditativo de la causa motivadora del desahucio, el cual será sometido a la aprobación del Instituto Nacional de la Vivienda, de cuyo Organismo dependerá la ejecución y, en su caso, el lanzamiento.



## NOTAS

(1) «Si el empresario, en relación con el trabajo—dice textualmente este artículo—alquilara al trabajador una vivienda, deberá acreditarse la libre aceptación de éste, y el alquiler será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones».

«Las viviendas responderán, además, a las exigencias de la moralidad y de la higiene».

«En caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión de aquél. Durante este plazo no podrá aumentarse el alquiler pactado».

(2) El texto literal e íntegro de este artículo dice así:

«Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado».

3) GARCÍA ROYO (*Tratado de Arrendamientos Urbanos*, Madrid, 1947-48, t. I, pág. 84), sostiene la posibilidad de la renta en servicios y cita la Sentencia de 22 de diciembre de 1936 en la que se declara que «dada la terminante prescripción contenida en el art. 1543 del Código civil al exigir que el precio sea cierto, sólo podrá consistir el precio en cosa que no sea dinero cuando a dicha cosa se le atribuya la función y condición del dinero y haya medio de deslindar la posición de cada una de las partes como arrendador y arrendatario, lo que difícilmente puede lograrse si lo que se dá a cambio del goce de una cosa son prestaciones de servicios o de obras», añadiendo que, no obstante dicha sentencia, cabe la posibilidad de la fijación de la renta en servicios y que la sentencia de 30 de junio de 1903 lo admitió.

(4) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, pág. 265.

(5) Su texto literal dice como sigue:

«El desahucio de porteros, guardas, empleados o asalariados que tuvieran asignada vivienda por razón del cargo que desempeñen, procederá cuando el demandante acredite haber quedado extinguida la relación laboral, por virtud de la cual disfrutaban de la vivienda. La relación laboral a que se refiere este artículo se extinguirá no solamente por las causas que se hallen establecidas en las disposiciones que la regulen en cada caso concreto, sino, además, por las causas 2.ª a 10.ª del artículo 149».

(6) *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1947, pág. 372, t. I. citado por PÉREZ BOTAJA, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1950, pág. 220.

(7) *Arbeitsrecht*, Berlin, 1932, pág. 192, citado por PÉREZ BOTAJA, loc. cit.

(8) *Le logement accessoire au contrat de travail*, París, 1953.

(9) *Derecho Social Español*. Madrid, 1952, t. I, págs. 287 y 288.

(10) Dice esta Sentencia que «el importe asignado a la vivienda puede ser tenido en cuenta para integrar la retribución de los porteros, computándolo, puesto que no existe precepto que obligue a suministrarles vivienda gratuita». Pero con posterioridad se han venido dictando



Reglamentos del Trabajo en porterías con carácter provincial, en los que se establece que tendrán derecho a vivienda gratuita. Así lo dispone el de Madrid, por ejemplo, dictado en 31 de mayo de 1947, en su artículo 28.

- (11) *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 3.ª ed. Madrid, 1947, pág. 234.
- (12) *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid, 1950, pág. 220.
- (13) Ob. cit., t. I, pág. 756.
- (14) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, pág. 264.
- (15) *Régimen Legal de los Arrendamientos Urbanos*, 2.ª ed. Madrid, 1949, págs. 471 y sgts.
- (16) No es que la prórroga obligatoria no existiera ya en el año 1926, en que se promulgó el Código de Trabajo, pues a partir del R. D. de 21 de junio de 1920 que la estableció por vez primera, con vigencia provisional hasta el 31 de diciembre de 1921, se habían venido dictando Reales Decretos que la prorrogaban anualmente. Pero en aquella época aún se consideraba dicha prórroga forzosa como medida provisional y transitoria. En cambio, en 21 de noviembre de 1931, al promulgarse la Ley de Contrato de Trabajo ya se había abandonado en la conciencia jurídica del pueblo y del legislador aquella idea de transitoriedad, como lo prueba el hecho de que el Decreto de 29 de diciembre de 1931, que reguló los arrendamientos urbanos hasta la vigente Ley de 1946, ya no habla de prórroga anual como los anteriores, sino que en su art. 21 estableció que sus disposiciones regirían «hasta la promulgación de la Ley de Arrendamientos que el Gobierno presentará a las Cortes».
- (17) *El contrato de arrendamiento de cosas*, trad. esp., Madrid, 1930, págs. 83 y sgts.
- (18) *Tratado de Arrendamientos Urbanos*. Madrid, 1949, pág. 86.
- (19) *Vorstudien zum Problem der gemischten Verträge*, Friburgo, 1906, citado por Cossío y Rusio, loc. cit.
- (20) *Arbeitsvertrag*, 1902, pág. 177, citado por ENNECKERUS, *Derecho de Obligaciones*, trad. esp., vol. II, pág. 6.
- (21) *Derecho de Obligaciones*, trad. esp., vol. II, págs. 6 y sgts.
- (22) *I. contratti misti*, Padua, 1934, pág. 56, citado por Cossío y Rusio, ob. cit., pág. 87.
- (23) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, pág. 263.
- (24) Sentencias de 8 de julio de 1898, 8 de septiembre 1901, 22 de enero y 2 de diciembre 1902, 5 y 11 de febrero 1903, 11 de julio 1904, 22 de enero y 30 de marzo 1904 y A. 3 de enero y 23 de diciembre 1904.
- (25) Decía textualmente dicho artículo 45 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 noviembre de 1931: «Si el patrono arrendara al trabajador un terreno para su cultivo, dependiendo esta relación arrendataria de la del contrato de trabajo, su comienzo y terminación coincidirán con la del contrato. El precio de la renta será equitativo, no excediendo en ningún caso al usual en la comarca.
- «En caso de una rescisión del contrato de trabajo, sea por culpa del trabajador o no, el patrono habrá de respetar el año agrícola y abonará al trabajador saliente el valor de las mejoras hechas en la tierra, con arreglo a derecho».
- El vigente artículo 53 de la Ley es del tenor literal siguiente: «Si en conexión con el contrato de trabajo el empresario cediera al trabajador, mediando o no renta, un terreno para su cultivo, el comienzo y terminación de esta cesión coincidirá con la del contrato.
- «El precio de la renta será equitativo, no excediendo en ningún caso al usual de la comarca».
- «En caso de una rescisión del contrato de trabajo, sea por culpa del trabajador o no, el empresario habrá de respetar el año agrícola, y abonará al trabajador saliente el valor de las mejoras hechas en la tierra con arreglo a derecho».
- (26) Decía la citada Orden:
- «Ha tenido conocimiento este Ministerio de que algunos Juzgados han aceptado demandas de desahucio contra personas despedidas, dándoles un plazo de días para dejar las habitaciones de que disfrutaban por razón de su cargo (porterías, etc.), con lo que se incumple lo dispuesto en el último párrafo del art. 44 de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 al disponer que «en caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la rescisión del contrato. Durante este plazo no podrá aumentarse el alquiler pactado».
- «Y con objeto de que los preceptos de aquella disposición sean cumplidos cuando proceda:
- : Este Ministerio ha tenido a bien disponer se recuerde a los Jueces del territorio de esta Audiencia el más exacto cumplimiento de lo ordenado en el mencionado artículo».
- (27) En la parte que nos interesa, el texto literal de la mencionada Orden de 8 noviembre 1944 era el siguiente:
- «Frecuentemente vienen formulándose a este Departamento solicitudes exponiéndose casos

que, afectados directamente por las restricciones contenidas en los Decretos-Leyes de 24 de enero y 7 de julio último, no se encuentran realmente comprendidos en el espíritu que informó tales disposiciones; por ello, y a fin de que en todo momento dichas normas respondan a la finalidad para que fueron dictadas, este Ministerio, usando de la facultad que le confieren ambos Decretos-Leyes, y previo acuerdo del Consejo de Ministros, ha tenido a bien disponer:

«Quedan exceptuados de las prescripciones de los arts. 1.º y 2.º del Decreto-Ley de 24 de enero último prorrogado por el de 7 de julio siguiente y comprendidos en el artículo 3.º de aquél:

«A) Los casos en que...».

«B) Cuando se trate de viviendas ocupadas por porteros, guardas, empleados o asalariados de cualquier clase en los que la concesión de aquéllas sea inherente al cargo desempeñado, ya se considere o no como parte integrante de la retribución fijada por los servicios prestados».

(28) Fué publicada en el B. O. del Estado del 30 de junio siguiente.

(29) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, pág. 265.

(30) Textualmente proscribía la citada disposición:

«El artículo 157 de la L. A. U. previene que el desahucio de aquellas personas que tengan asignada vivienda por razón del cargo que desempeñen, procederá cuando el demandante acreditado haber quedado extinguida la relación laboral por virtud de la cual la disfrutaba, siendo preciso *arbitrar un medio* adjetivo que permita su rápido cumplimiento.

Art. 1.º En los procesos de desahucio a que se refiere el artículo 157 de la Ley de A. U., cuyo conocimiento corresponde exclusivamente a los Tribunales y Juzgados de la Jurisdicción ordinaria, conforme al artículo 158 de la misma, el plazo para ejecución de la sentencia que declare haber lugar al desahucio será el de dos meses que establece el apartado d) de su artículo 170, sin que en ningún caso pueda ampliarse aquél».

«Art. 2.º Lo dispuesto en este Decreto empezará a regir en el día de su publicación en el B. O. del E. (1.º de junio) y sólo será aplicable a los juicios que se promuevan con posterioridad a su vigencia».

«Disposición final. Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan al presente Decreto y autorizado el Ministro de Justicia para dictar las que estime necesarias para su debida ejecución y cumplimiento».

(31) *Ley de Arrendamientos Urbanos de 31 de diciembre de 1946. Exposición y comentarios*. Barcelona, 1947, pág. 149.

(32) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, págs. 263 y 264.

(33) Ob. cit., pág. 472.

(34) Ob. cit., t. II, vol. 2.º, págs. 266 y 267.

(35) Ob. cit., pág. 474.

(36) *Arrendamiento de inmuebles urbanos*. Madrid, 1947, pág. 146.

(37) La sentencia de 3 de enero de 1949 afirmó que la extinción del vínculo laboral puede ser declarada por la Magistratura del Trabajo, previa demanda patronal, a los efectos del desahucio del trabajador de la vivienda que ocupase por habérsela cedido el patrono como parte de la retribución; y la sentencia de 8 de abril de 1950 declaró que la Magistratura de Trabajo es incompetente para acordar en el fallo de la sentencia el desalojo de la vivienda disfrutada por razón del contrato de trabajo.

(38) Ob. cit., t. I, pág. 287.