

REGLAS CIVILES Y LABORALES: VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU⁽¹⁾

Uno de los temas menos abordados por la regulación laboral se relaciona con la validez y eficacia del contrato de trabajo. No nos referimos al tratamiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), sino a sus presupuestos y características para que tenga virtualidad jurídica o, desde otro punto de vista, los supuestos de nulidad y anulabilidad del contrato de trabajo.

Si bien el Derecho Civil tiene un extenso tratamiento sobre el negocio jurídico, las peculiaridades del Derecho Laboral no permiten una aplicación supletoria automática para anular un contrato de trabajo, aplicar las consecuencias de una simulación o apreciar los efectos de la ausencia o inobservancia de una formalidad. Tampoco puede decirse que la regulación laboral simplemente se rige por los principios propios (primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos, condición más beneficiosa, etc.) dado que, como veremos, no toda falta de requisitos para la validez de un contrato genera la conversión de este en uno laboral de plazo indeterminado.

A través del presente artículo trataremos los casos de validez del contrato de trabajo a partir de la descripción de los supuestos de nulidad, anulabilidad e ineficacia del contrato de trabajo pero previamente desarrollaremos brevemente la regla de la supletoriedad del Derecho Civil. En suma, describiremos

(1) Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor Principal de la PUCP. Magíster en Derecho Constitucional por la PUCP. Profesor de Post Grado en la Universidad del Pacífico y ESAN. Abogado laboralista.

los principales supuestos de validez y eficacia del contrato de trabajo, partiendo de las bases del Derecho Civil y comparándolo con las características propias del Derecho Laboral.

Aun cuando nos referiremos al contrato de trabajo, en realidad el análisis se extiende a cualquier acto jurídico como una renuncia, un convenio de término laboral, un acuerdo para modificar la remuneración del trabajador, una negociación colectiva, etc.

I. APLICACIÓN SUPLETORIA DEL DERECHO CIVIL AL DERECHO LABORAL

Ante la ausencia de normas específicas que regulen los supuestos de validez y eficacia del contrato de trabajo (CT), tenemos que aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Civil (CC). Sobre las reglas de supletoriedad Neves apunta que *“tenemos la norma uno, a la que por ser especial le corresponde regular un hecho pero no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, que sí contiene regulación para el hecho, llamada supletoria”*⁽²⁾.

La aplicación del Derecho Civil es posible por la regla de la supletoriedad prevista en el Título Preliminar del CC. En efecto, el artículo IX de este dispositivo señala que *“Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”*. Como precisa Rubio⁽³⁾, estamos ante el *“Derecho común”*, cuyas disposiciones se aplican, en principio, *“para todo el Derecho Nacional”*.

En materia laboral, no es inusual que los jueces apliquen supletoriamente las disposiciones del CC para apreciar la validez de un CT. Por ejemplo, se ha indicado que si bien no hay regulación para determinar si *“los contratos celebrados con fraude a ley devienen en nulos”*, se debe aplicar *“el artículo quinto del Título Preliminar del Código Civil, norma que expresamente señala es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres, pues este gesto fraudulento de la demandada de suscribir contratos de naturaleza civil con el demandante para sustraer derechos sociales”*.

(2) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2007, p. 107.

(3) RUBIO, Marcial. *Título Preliminar*. Biblioteca para leer el Código Civil. Vol. III. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1988, p. 161 y ss.

que nacen de todo contrato de trabajo subordinado, contraviene obviamente las leyes que interesan al orden público, consecuentemente dichos contratos carecen de eficacia jurídica” (Casación N° 1739-2003-Puno).

La supletoriedad no es una regla inquebrantable que suponga que exista una aplicación inmediata o automática en todo lo no regulado, en este caso, por las disposiciones del CC. Resulta imprescindible apreciar si hay una compatibilidad entre la norma supletoria y las peculiaridades que rigen el área del Derecho donde se ubica la norma suplida.

Así, pues, es un requisito para la aplicación supletoria la compatibilidad con las características del Derecho de la norma suplida. El Derecho Laboral es una de las ramas especiales del Derecho que requiere de una regulación especial dada la desigualdad en la que se encuentran los sujetos del CT, el trabajador ante el empleador.

Las características particulares del Derecho del Trabajo originan una serie de preceptos que se desprenden del principio protector. En definitiva, la consagración de un Estado social (artículo 43), el reconocimiento de la tutela judicial efectiva (artículo 133.3) y los principios protector (artículo 23) y de igualdad (artículos 2.2. y 26.1) recogidos en nuestra Constitución brindan el marco necesario para la existencia de reglas particulares en el Derecho del Trabajo. En esta línea, por ejemplo, nuestros jueces han indicado sobre la aplicación del principio de irrenunciabilidad que *“respecto al no cuestionamiento de la validez del contrato por parte del actor debemos decir que de conformidad con el artículo 26 inciso 2) de la Constitución, los derechos de los trabajadores tienen carácter irrenunciable, por lo que la no impugnación de la validez del contrato no es causal para que el acto contrario a la ley se convalide”* (Sentencia de la Sala Laboral de Lima, Exp. N° 6264-2005-N.D.S); y sobre el principio de continuidad han mencionado que *“al trabajador injustificadamente se le rebajó sus remuneraciones, aunque haya existido aceptación del mismo perjudicado, toda vez que, existen principios esenciales del derecho del trabajo que no permiten la vulneración de derechos laborales (...), se advierte que bajo la supuesta suscripción de nuevos contratos se efectivizó la rebaja de las remuneraciones del trabajador, pues en ningún momento se ha acreditado la ruptura del vínculo laboral, por el contrario se ha establecido unidad en él, y por ello, le corresponde al trabajador el reintegro de sus remuneraciones”* (Cas. LAB. N° 1282-2010-Piura).

Si bien este carácter tutelar supone la elaboración de normas a favor de los trabajadores, ella no implica que las reglas del derecho común no puedan

ser aplicables al Derecho del Trabajo⁽⁴⁾. Finalmente, existen una serie de principios y preceptos legales del CC que se aplican al Derecho del Trabajo tales como las reglas de capacidad negocial, responsabilidad y contratación⁽⁵⁾.

En la misma línea, se ha comentado que el “*negocio jurídico laboral*” tiene “*elementos esenciales, presupuestos de validez y requisitos para su eficacia*”⁽⁶⁾ y que la nulidad parcial del CT importa el traslado de instituciones del Derecho Civil - “*conversión*” o “*convalidación*”, “*ineficacia estructural y funcional*”-; etc. ⁽⁷⁾.

En suma, al no haber regulación específica laboral es posible trasladar las reglas sobre validez y eficacia del CC al Derecho Laboral en tanto no se produzca una “*desnaturalización*” de este derecho nacido para regular las relaciones laborales.

II. EFICACIA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

Seguidamente, sobre la base de las instituciones del Derecho Civil, nos ocuparemos de la eficacia y validez del CT.

1. La eficacia del contrato de trabajo

La eficacia de un negocio jurídico es la “*capacidad de producir efectos*”⁽⁸⁾. Esta definición atiende al negocio jurídico en sí mismo y, apuntando a los efectos queridos por las partes, Rubio⁽⁹⁾ anota que es la capacidad de un contrato “*para producir los efectos pretendidos por el sujeto o los sujetos que lo realizan*”.

A contrario sensu, la ineficacia se produce cuando un negocio jurídico, contando con los elementos y presupuestos necesarios para constituirse como tal, no reviste eficacia o no produce las consecuencias normalmente previstas por una “*circunstancia de hecho extrínseca a él*”⁽¹⁰⁾. Así, si hay un supuesto

(4) Las peculiaridades del Derecho del Trabajo han sido destacadas en incontables trabajos. Por todos, puede verse BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *El particularismo del Derecho del Trabajo*. FCU. Montevideo, 1995. Además, puede leerse MONEREO PÉREZ, José. *Fundamentos doctrinales del Derecho Social en España*. Ed. Trotta. Madrid, 1999.

(5) Al respecto, puede verse la sentencia recaída en la Casación N° 015-2001-LIMA.

(6) DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. México, 1991, p. 528 y ss.

(7) PALOMEQUE, Manuel. La nulidad parcial del contrato de trabajo. Madrid, 1975, p. 74.

(8) BIGLIAZZI, Lina y Otros. *Derecho Civil*. T.I. Vol. 2. Bogotá, 1992, p. 996.

(9) RUBIO, Marcial. *Invalidez del acto jurídico*. Biblioteca para leer el Código Civil. Vol. IX. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1992, p. 13.

(10) BETTI, Emilio. *Teoría general del negocio jurídico*. Madrid, 1943, p. 349.

de disenso (contemplado en el artículo 1359 del CC, que señala que no hay acuerdo mientras que las partes no estén de acuerdo en todas sus estipulaciones), no estamos ante actos nulos sino ineficaces.

En atención a los efectos, la ineficacia puede dividirse en estructural y funcional⁽¹¹⁾. Será estructural si esta se produce por un hecho intrínseco al nacimiento del negocio jurídico y será funcional si la causal de ineficacia es sobreviniente a la formación del negocio jurídico: aquí el negocio no emana las consecuencias que, regularmente formado, debiera producir⁽¹²⁾ –ejemplos de esta última lo constituyen los ya mencionados, los supuestos de rescisión o resolución contractual, contemplados en los artículos 1370 y 1372, respectivamente, del CC–. Dado los alcances de este artículo, nos ocuparemos de los casos de ineficacia estructural que se refieren a los supuestos de validez del CT.

2. La validez del contrato de trabajo

Los elementos son aquellos presupuestos indispensables para la existencia del CT, sin ellos este no puede nacer a la vida jurídica ni, por tanto, producir efectos jurídicos⁽¹³⁾.

De acuerdo con el CC, los actos jurídicos expresan una manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir el CT y requieren cuatro elementos: agente capaz, objeto física y jurídicamente posible, fin lícito y observancia de la forma prescrita en las normas bajo sanción de nulidad (artículo 140). La conjunción de estos elementos determina, como cualquier otro contrato o negocio jurídico, la validez del CT⁽¹⁴⁾.

Veamos rápidamente cada uno de estos elementos del CT. La capacidad de las partes supone que tengan la facultad para suscribir un contrato y prestar los servicios contratados (trabajador) así como brindar las condiciones de trabajo y pagar la remuneración (empleador).

(11) Puede consultarse PALACIOS, Eric. “Unas reflexiones en torno a la ineficacia proveniente de la acción revocatoria”. En: *Revista Ius Et Veritas* N° 9. Lima, 1994. p. 175 y ss.

(12) DíEZ-PICAZO, Luis. Citado por PALOMEQUE, Manuel. Ob. Cit., p. 77.

(13) GARCÍA VELARDE, María. “Los elementos esenciales del contrato de trabajo: visión jurisprudencial”. En: *Documentación Laboral*. Madrid, N° 45, año 1995-i, p. 93.

(14) La jurisprudencia nacional aplica supletoriamente el CC cuando se analiza la validez del contrato de trabajo. Por ejemplo, en la Casación N° 048-2004-Lima se abordó un caso donde se analizaba si correspondía aplicar una causal de nulidad o anulabilidad así como si la firma del contrato de trabajo así como la prestación de servicios continuada ratificaron la validez del contrato de trabajo.

Por su lado, el objeto del CT importa el intercambio de servicios subordinados del trabajador a cambio del pago de la remuneración por el empleador⁽¹⁵⁾. Se ha señalado que el objeto del CT importa “*una utilidad material para los sujetos del acuerdo*” y, en el caso de un CT, “*el objeto está constituido por el servicio que el trabajador se compromete a prestar y por el salario en cuanto precio del trabajo prestado*”⁽¹⁶⁾.

Esta descripción del objeto del contrato importa prácticamente una identificación con la causa misma del contrato: “*se produce una cierta identificación de la causa del contrato y el propio trabajo como objeto material del mismo, de ahí que devenga prácticamente inoperante el análisis de la causa*”⁽¹⁷⁾.

Ciertamente, el fin del CT debe ser lícito: los servicios no deben afectar el orden jurídico, estando descartados centralmente aquellos que importan la comisión de un delito o una afectación a las buenas costumbres.

Sobre la forma contractual, hay que señalar que comprende cualquier exteriorización de la voluntad y esta puede ser verbal (típico de los CT a plazo indeterminado) o escrita (propia de los CT a plazo fijo o tiempo parcial y las modalidades formativas, aunque nada obsta para que se suscriba un CT escrito a plazo indeterminado)⁽¹⁸⁾. A este respecto, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral destaca que “*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna*”.

En materia laboral, dado el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y los principios que de este se derivan (principios protector, irrenunciabilidad de derechos y de continuidad que se relacionan con el tema que estamos

(15) El artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral indica: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”.

(16) MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Joaquín y GARCÍA MURCIA, Fermín. *Derecho del Trabajo*. Ed. Tecnos, 2006, p. 496.

(17) AA.VV. *Estructura del contrato de trabajo. Un estudio sobre su configuración, elementos, contenido y extinción* (Dirección: Carlos Molero). Ed. Dykinson, Madrid, 1997, p. 215.

(18) Sobre este tema se ha señalado: “*Se dice, en Derecho, que forma es exteriorización de la voluntad de alguien. Siendo así, todo contrato adquiere alguna forma, todos los contratos son formales. Concepto distinto a la forma es la documentación del contrato. Un documento es una cosa que ha de reunir dos requisitos: la corporalidad (que consiste en determinada materia) y la docencia, entendida como la capacidad de incorporar y transmitir una comunicación o una declaración*”. GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. “*La forma del contrato de trabajo*”. En: *El estatuto de trabajadores veinte años después*. AA.VV. Ed. Civitas. Madrid, 2000, p. 331.

abordando), no cabe el traslado automático de las instituciones del Derecho Civil y, por ello, podríamos indicar que existe cierta preferencia por la validez del CT y, especialmente del CT por plazo indeterminado. Al respecto, Cruz Villalón indica: “Una declaración de nulidad de un contrato de trabajo de ordinario a quien perjudica es al trabajador, pues para empezar lo coloca en situación de precariedad durante el tiempo de prestación laboral fáctica. Por ello, en lo laboral rige la regla de que la nulidad del contrato solo se produce cuando concurre una ausencia total de los requisitos de consentimiento, objeto y causa”⁽¹⁹⁾.

Ciertamente, nos encontraremos ante un CT inválido si este carece de alguno de sus requisitos o presupuestos o cuando contraviene una norma de carácter imperativo⁽²⁰⁾. Estos son los supuestos de invalidez del CT: la nulidad y la anulabilidad. Es a partir de los casos concretos de nulidad y anulabilidad donde apreciaremos los aspectos que se deben tener en cuenta en cualquier estudio sobre la validez del CT.

2.1. La nulidad del contrato de trabajo

La nulidad comporta la supresión de cualquier efecto al CT. Es un punto de encuentro entre la invalidez y la ineficacia. Los negocios jurídicos nulos no tienen fuerza vinculante entre las partes que los celebraron ya que les falta “un requisito esencial” o son contrarios al “orden público”, “buenas costumbres” o infringen una “norma imperativa”⁽²¹⁾. En el primer supuesto, estamos ante un caso de nulidad expresa y en los restantes en la llamada nulidad “virtual” (no existe una lista taxativa sino una enunciación genérica de las causales).

Nuestro ordenamiento trata los casos de nulidad en el artículo 219 y siguientes del CC. Además, desarrolla ambos casos de nulidad: la expresa, en los primeros siete numerales de este dispositivo y la virtual, en la última.

Con relación a las características de la nulidad, podemos señalar que estamos ante un acto que carece de eficacia –por ello es insaneable– y la causal que motiva la nulidad es consustancial su nacimiento (artículo 220 del CC). Además, en relación a la prescripción, la doctrina señala que esta es imprescriptible⁽²²⁾; sin embargo, el numeral 1 del artículo 2001 del CC establece que la acción prescribe a los 10 años.

(19) CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Ed. Tecnos. Madrid, 2008, p. 107.

(20) BIGLIAZZI, Lina y otros. Ob. cit., p. 996.

(21) STOLFI, Giuseppe. *Teoría del negocio jurídico*. Madrid, 1959, p. 80.

(22) TABOADA, Lizardo. “Causales de nulidad del acto jurídico”. En: *Revista Thémis*. Lima, 1986, p. 71.

Ahora bien, aun cuando se declare la nulidad del CT, no se genera la devolución de la remuneración percibida y dado que el empleador se ha beneficiado del trabajo⁽²³⁾. Por ejemplo, en el caso de CT un nulo por vicio de consentimiento es criterio reiterado de nuestros tribunales que el trabajador reciba la contraprestación correspondiente, dado que la otra parte se ha beneficiado del fruto de su trabajo. Sobre este tema volveremos más adelante.

Cualquier persona podría solicitar la declaración de nulidad de un negocio jurídico. Empero, nuestro ordenamiento prevé una limitación. El artículo VI del Título Preliminar del CC indica que *“Para ejercitar o contestar una acción es necesario tener legítimo interés económico o moral”*.

La sentencia judicial que estima una demanda de nulidad tiene carácter declarativo ya que solo se limita a comprobar la existencia de la nulidad—recordemos que estamos ante un negocio jurídico nulo “*ipso iure*”—. Además, dada su naturaleza, la nulidad puede ser declarada de oficio por el juez (artículo 220 del CC).

Sin embargo, debemos tener en cuenta que el ordenamiento no siempre sanciona la nulidad en forma drástica y absoluta. En materia de nulidad, dos manifestaciones del principio de conservación del CT son los casos de conversión del negocio jurídico nulo y de nulidad parcial.

Es posible que un negocio jurídico nulo pueda ser “convertido” en un válido si reúne ciertos requisitos. En efecto, la doctrina señala que si un negocio jurídico nulo tiene los requisitos de fondo y forma de uno diferente y se aprecia que el fin querido por las partes conduce a este otro negocio jurídico válido⁽²⁴⁾, puede operar la conversión. A nivel de nuestra legislación, la conversión de un negocio jurídico no está regulada expresamente; empero, una interpretación finalista del artículo 170 del CC conduciría a recoger la conversión y tutelar los intereses de las partes⁽²⁵⁾.

En muchos casos, en sede laboral, se aprecia que la regulación laboral prevé la conversión del convenio a uno de carácter laboral por plazo indeterminado. Por ejemplo, estamos ante los supuestos de suscripción de un convenio de prácticas preprofesionales pero que cumple los requisitos de un CT y esta es la intención de las partes: se debe considerar que estamos ante un CT.

(23) GARCÍA VELARDE, María. Ob. cit., p.107.

(24) BIGLIAZZI, Lina y otros. Ob. cit., p. 1038.

(25) El artículo citado señala lo siguiente: *“Las expresiones que tengan varios sentidos deben entenderse en el más adecuado a la naturaleza y al objeto del acto”*.

Finalmente, en la nulidad parcial se pretende conservar la validez y eficacia del negocio jurídico en su totalidad⁽²⁶⁾: “*la nulidad de cláusulas concretas sobre ejecución del contrato solo provoca la expulsión del contrato de tales cláusulas, pero con mantenimiento de la validez del contrato como tal*”. Frente a un caso de nulidad de una cláusula, el ordenamiento prevé la sustitución automática de esta ya sea por una disposición legal o convencional⁽²⁷⁾.

Este supuesto se puede presentar en sede laboral. Se trata de casos donde se suscriben cláusulas que contravienen las normas como una calificación indebida como personal de confianza para extender el periodo de prueba, una consideración no adecuada a la realidad como trabajador no sujeto a fiscalización inmediata para evitar el pago de horas extras, un pacto de permanencia mínima sin una retribución o beneficio percibido por el trabajador, etc. En estos casos, la nulidad de las cláusulas respectivas no acarrea la nulidad del CT.

2.2. La anulabilidad del contrato de trabajo

La anulabilidad es una causal de invalidez: ataca a un negocio jurídico que produce efectos jurídicos pero que, producto de una irregularidad o vicio, es susceptible de una acción que conduzca a su extinción. Los supuestos de anulabilidad están reconocidos en el artículo 221 del CC y, a diferencia de la nulidad, no hay una lista abierta sino expresa –no existe la “*anulabilidad virtual*”–. Sobre estos supuestos volveremos más adelante.

La anulabilidad también cuenta con características particulares. En primer lugar, como se ha dicho, es un acto que produce efectos jurídicos. Por ello, la sentencia, a diferencia de la nulidad, tiene carácter constitutivo (artículo 222 del CC) pero, al igual que esta causal de invalidez, el negocio jurídico anulable es “*nulo desde su celebración*”.

Por otro lado, la acción de anulación es también prescriptible. En nuestro ordenamiento, a los dos años este tipo de acciones prescribe (numeral 4 del artículo 2001 del CC). Pasado el plazo, la anulabilidad no puede ser opuesta ante una demanda de ejecución de un negocio jurídico que ingresa en esta categoría. Al ser la sentencia judicial la que constituye al negocio como nulo,

(26) CRUZ VILLALÓN, Jesús. Ob. cit. p. 107.

(27) El artículo 224 del CC indica: “*La nulidad de una o más disposiciones de un acto jurídico no perjudica a las otras, siempre que sean separables. La nulidad de disposiciones singulares no importa la nulidad del acto cuando estas sean sustituidas por normas imperativas. La nulidad de la obligación principal conlleva la de las obligaciones accesorias, pero la nulidad de estas no origina la de la obligación principal*”.

pasado el término de 2 años, no es posible oponer, a diferencia de la nulidad, una excepción de “anulabilidad”.

La legitimidad para obrar es relativa: solo pueden demandar el afectado o interesado y únicamente a su pedido se inicia un proceso de declaración jurisdiccional de anulabilidad (artículo 222 del CC).

El principio de conservación del negocio jurídico también se manifiesta en la anulabilidad. Dada su especial naturaleza –negocio jurídico inválido que produce efectos–, puede ser “saneado”. En efecto, un negocio jurídico anulable puede ser “convalidado” o “confirmado” (artículo 230 y siguientes del CC): la parte afectada puede confirmar, voluntariamente y conociendo la causal de anulabilidad, la validez del negocio anulable y, si lo hace, el negocio será “definitivamente” válido⁽²⁸⁾.

III. SUPUESTOS DE NULIDAD Y ANULABILIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Supuestos de nulidad del contrato de trabajo

Para un mejor estudio de los supuestos de nulidad de un CT, seguiremos la clasificación realizada por el CC (artículo 219).

1.1. La falta de manifestación de voluntad

La existencia de una voluntad declarada es esencial para la celebración de un CT. Evidentemente, si uno de los sujetos no manifiesta correctamente su voluntad, no hay un CT. El artículo 140 del CC expresa que “*El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a (...)*”. Esta voluntad, en función al artículo 141 de este mismo cuerpo normativo, puede ser expresa o tácita. Por ello, el primer inciso del artículo 219 del CC señala que es nulo el negocio jurídico si “*falta la manifestación de voluntad del agente*”.

La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita, y si fuera expresa será escrita o verbal. Ciertamente, en caso de que sea tácita es necesario que se aprecien rasgos o manifestaciones inequívocos, actos de las partes,

(28) BIGLIAZZI, Lina y otros. Ob. cit., p. 1054.

etc.⁽²⁹⁾. Dentro de esta genérica causal de nulidad pueden encontrarse los siguientes casos:

1.1.1. La incapacidad natural

En esta categoría se encuentran todos los casos donde el sujeto que emite su declaración de voluntad, lo hace cuando estaba, al momento de celebrar el negocio jurídico, “privado de discernimiento”⁽³⁰⁾.

La incapacidad natural se produce cuando quien emite la declaración, por motivos psicológicos o internos no tiene la plena conciencia de estar celebrando un negocio jurídico. Muestra de ello lo constituyen los supuestos de celebración de un CT donde una de las partes estaba hipnotizada, bajo los efectos de una droga, etc.

1.1.2. La falsificación de documentos

Esta causal es simple. Cuando un CT se celebra con las firmas falsificadas del empleador o de los trabajadores, este resulta nulo.

1.1.3. La violencia física y psicológica

Cuando el CT se celebra con el empleo de violencia de una de las partes laborales sobre la otra estamos ante una causal de nulidad. Nótese que lo trascendente no es la discrepancia entre la voluntad declarada y la interna, sino la “ausencia absoluta de voluntad”⁽³¹⁾.

De acuerdo a la doctrina civil, la violencia física conduce a la nulidad y la psicológica a la anulabilidad. No puede asimilarse ambos tipos de violencia: en la primera, no existe posibilidad de elección de quien sufre el acto violento. Además, como apunta Díez-Picazo⁽³²⁾, en la violencia física esta ha sido el móvil directo por el cual se celebró el negocio jurídico; en cambio, en la violencia psicológica la característica no reside en el objeto empleado sino “*en el resultado obtenido mediante él*”.

El CC prevé una consecuencia diferente a la señalada por la doctrina: la anulabilidad de los negocios jurídicos celebrados bajo violencia física o psicológica

(29) GARCÍA VELARDE, María. Ob. cit., p. 98.

(30) TABOADA, Lizardo. Ob. cit., p. 71.

(31) BIGLIAZZI, Lina y otros. Ob. cit., p. 812.

(32) DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos de Derecho Civil patrimonial*. V. I. Madrid, 1979, p. 112.

(artículo 214). Así, se equipara la violencia física a la psicológica –típico caso de anulabilidad, de acuerdo a lo previsto en la doctrina civil–.

El empleo de la violencia psicológica motiva la nulidad del negocio jurídico. Ciertamente, debe ser una amenaza o intimidación determinante que la jurisprudencia española usualmente ha clasificado en cuatro características: primera, que exista una amenaza con un mal inminente y grave para el sujeto pasivo; segunda, que tal amenaza o coacción sea determinante de una declaración de voluntad contraria a la verdadera voluntad o intereses del sujeto; tercera, que la amenaza intimidativa revista matiz antijurídico; y cuarto, que la conducta de quien amenaza no sea ajustada a Derecho⁽³³⁾.

El Tribunal Constitucional ha fijado uno de los tipos de despido que motiva la reposición de un trabajador, el despido fraudulento basado en una amenaza o coacción al trabajador al momento de aceptar el término de la relación laboral. En definitiva, hay un vicio de la voluntad del trabajador que motiva la nulidad del despido⁽³⁴⁾.

1.1.4. La declaración hecha en broma

En estos casos, nos encontramos ante supuestos donde la declaración realizada con fines didácticos, teatrales, de “jactancia”, etc. son determinantes en la celebración de un CT. Existe en doctrina y en ciertos países una causal adicional: la reserva mental. Aquí la nulidad se produce cuando el agente celebra, de manera expresa, un negocio jurídico sin declarar su verdadera voluntad. Sin embargo, teniendo en cuenta que nuestra legislación civil se afilia a la teoría predominantemente “declaracionista”, el ocultamiento consciente de la voluntad interna no es una causal de nulidad.

Muestra de lo dicho se puede encontrar en el articulado del CC. En efecto, una interpretación de los artículos 1359 –el requisito de la conformidad de las disposiciones contractuales para la existencia del contrato–, 1361 –la obligatoriedad de los contratos en relación a lo expresado en ellos– y 1363 –la obligatoriedad del contrato para las partes y los herederos– permite inferir que la postura que adopta el CC peruano es la preeminencia de la declaración sobre la voluntad. No hay, pues, una posición “voluntarista” en el CC.

(33) GARCÍA VELARDE, María. Ob. cit., p.105.

(34) En la sentencia recaída en el Exp. N° 628-2001-AA/TC se señaló: “(...) aparece también que al pie del anverso de las liquidaciones de compensación por tiempo de servicios y de ayuda económica (...) la demandante dejó constancia que ‘su renuncia no fue voluntaria’, y al dorso de la carta de fs. 11, mediante la cual Telefónica del Perú S.A.A. aceptó su renuncia (...), aparece (...) ‘El presente documento no significa que la trabajadora renuncia a los beneficios y derechos que le correspondan y que judicialmente pueda iniciar’”.

De esta forma, la reserva mental es un negocio jurídico válido y no ingresa en el tipo de falta de voluntad⁽³⁵⁾. Sin embargo, para algunos, a partir de una posición voluntarista, estima que la reserva mental sería un supuesto de falta de manifestación de voluntad, inmersa dentro de los casos de nulidad⁽³⁶⁾.

1.2. La incapacidad absoluta

De acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 140 del CC, un elemento del negocio jurídico es el “*agente capaz*”. Concordante con ello, el numeral 2 del artículo 219 señala que una causal de nulidad del negocio jurídico es la incapacidad absoluta. Los supuestos de incapacidad absoluta están reseñados en el artículo 43 del propio Código.

Así, estaremos ante un CT nulo si este ha sido celebrado por las personas que tienen una incapacidad absoluta: los menores de dieciséis años, los privados de discernimiento y los sordomudos, ciego sordos y ciego mudos que no puedan expresar su voluntad de manera indubitable. La existencia de una lista de incapacidades –absolutas o relativas– tiene como correlativa causa a la seguridad del tráfico jurídico.

1.3. El objeto física y jurídicamente imposible o indeterminable

El numeral 3 del artículo 219 del CC señala que es nulo el negocio jurídico cuando el objeto es física y jurídicamente imposible o indeterminable. Ello es concordante con lo establecido en el numeral 2 del artículo 140 del CC –que dispone que el objeto sea un elemento del negocio jurídico–. En esta línea, un CT donde el objeto de la prestación será laborar las 24 horas del día durante todos los días del año será nulo.

1.4. El fin ilícito

La cuarta causal que encontramos en el artículo 219 es la referida al fin ilícito. El artículo 140 dispone que el fin lícito sea un elemento esencial en la configuración del negocio jurídico. Cuando el CC se refiere al fin, deberíamos entender por este a la causa del negocio jurídico. Por causa, siguiendo a estos autores, entenderíamos el fin económico y social que caracteriza al negocio jurídico como tal⁽³⁷⁾.

(35) TABOADA, Lizardo. Ob. cit., p. 72.

(36) Por todos, véase LOHMANN, Juan. Ob. cit., p. 123 y ss.

(37) RUBIO, Marcial. Ob. cit. “La invalidez...”, p. 55 y TABOADA, Lizardo. Ob. Cit., “Causales...”, p. 74 y ss.

Sin embargo, teniendo en consideración lo establecido en el último literal del artículo 219 del CC, debe entenderse por fin al “querer” buscado por las partes y que está expresado en el negocio jurídico. En efecto, teniendo presente que el último supuesto del artículo 219 del CC se refiere a negocios jurídicos que contravienen una norma de orden público o buenas costumbres (artículo V del Título Preliminar del CC), el fin ilícito no puede asimilarse a la “causa ilícita” ya que se produciría una “duplicidad” de supuestos.

Nos explicamos. La causa ilícita se presenta si el negocio jurídico que la contiene atenta contra los supuestos contemplados en el artículo V del Título Preliminar del CC; por ello, el fin contemplado en el numeral que analizamos del artículo 219, se refiere a la finalidad perseguida por las partes –finalidad subjetiva– y no a la “socialmente” relevante –finalidad objetiva–.

Por ejemplo, si en un CT se pacta que una trabajadora se exhiba semidesnuda en la calle, estaríamos ante una causal de nulidad. Una consecuencia distinta fue establecida para un servicio de “captación de varones”: *“hay una relación laboral entre una ‘señorita de alterne’ y el club al que prestaba servicios, los cuales consistían en la permanencia en el mismo en horas fijas cada día a fin de captar clientes varones, mediante su atractivo, cobrando o bien un 50 por 100 de los consumos”*⁽³⁸⁾.

1.5. La simulación absoluta

La simulación absoluta está prevista como causal de nulidad en el numeral 5 del artículo 219 del CC. De acuerdo al artículo 190 del mismo Código, nos encontramos ante un supuesto de simulación absoluta en los casos donde *“se aparenta celebrar un acto jurídico cuando no existe realmente voluntad para celebrarlo”*.

Como destaca Neves, *“la simulación supone una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con propósito de engaño a terceros, persiguiendo un fin lícito o ilícito”*⁽³⁹⁾. En este caso, hay capacidad para actuar, manifestación de voluntad pero no se aprecia una concordancia entre voluntad interna y declarada⁽⁴⁰⁾.

Hay casos donde se suscriben CT y hay cotizaciones a la seguridad social, pero en los hechos no existe un trabajo efectivo pues los acuerdos solamente

(38) GIL SUÁREZ, Luis. “Validez e invalidez del contrato de trabajo”. En: *El estatuto de trabajadores veinte años después*. AA.VV. Ed. Civitas. Madrid, 2000, p. 363.

(39) NEVES MUJICA, Javier. Ob. cit., p. 30.

(40) GARCÍA VELARDE, María. Ob. cit., p. 99.

se suscribieron para acceder a las prestaciones de la seguridad social: “*Se produce una apariencia externa de que un determinado contrato de trabajo existe, e incluso se dan determinadas consecuencias jurídicas propias de un contrato real y válido (cotizaciones a la Seguridad Social e, incluso en ocasiones, el reconocimiento de prestaciones)*”⁽⁴¹⁾.

La simulación, entonces, es una discrepancia entre la voluntad declarada y la voluntad interna, producida por un acuerdo previo de ambas partes. Si no existe este acuerdo, estamos ante “*un mero disfraz que, por carencia de causa, determina la inexistencia del contrato*”⁽⁴²⁾.

Además, existe otro caso de simulación, llamado relativa por la doctrina. Este supuesto está considerado como causal de anulabilidad (numeral 3 del artículo 221 del CC). Aquí, a diferencia de la simulación relativa, detrás del negocio jurídico simulado, existe uno oculto. En materia laboral, usualmente se denomina a esta institución como “desnaturalización” del contrato y la consecuencia, en el marco del principio de primacía de la realidad, es que existe un CT a plazo indeterminado.

Un supuesto típico es la celebración de un contrato de locación de servicios cuando, en la realidad, se aprecian elementos de un CT (servicios subordinados por cuenta ajena) y, por ello, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe considerar que hay una relación laboral. La celebración de un contrato civil, la remisión de honorarios profesionales así como la negación misma de los elementos esenciales del CT son irrelevantes: estamos realmente ante un CT.

En la misma línea, si un CT a plazo fijo no cuenta con la indicación expresa de la causa temporal que justifica su utilización, se debe considerar que estamos ante un CT a plazo indeterminado: “*Tal omisión supone, a lo más, la conversión de modalidad, no la nulidad del contrato, que es otra cosa; pues contrato de trabajo por igual es el temporal o indefinido; su diferencia está en un elemento accidental en cualquier contrato*”⁽⁴³⁾.

(41) GIL SUÁREZ, Luis. Ob. cit., p. 353.

(42) VIDAL SORIA, José, MONEREO, José y MOLINA, Cristóbal. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Comares, Granada, 2007, p. 452.

(43) GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, Ob. cit., p. 341.

1.6. La ausencia de formalidad prescrita bajo sanción de nulidad

En la doctrina laboral, se acostumbra definir a este tipo como “*faltas de formalidades para convenir*”⁽⁴⁴⁾. La llamada formalidad *ad solemnitatem* está contemplada en el numeral 6 del artículo 219 del CC –“*El acto jurídico es nulo: (...) Cuando no revista la formalidad prescrita bajo sanción de nulidad*”– y recogida como elemento esencial del negocio jurídico en el numeral 4 del artículo 140 del mismo Código.

Por ejemplo, si una empresa quiere otorgar una renta vitalicia a ciertos trabajadores de esta en retribución por los servicios prestados y lo formaliza solo en un acuerdo privado. En este caso, teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1925 del CC, el acuerdo es nulo porque la renta vitalicia solo procede si se constituye por escritura pública.

En sede laboral, usualmente nos encontramos ante una formalidad *ad probationem* y la celebración del CT solo podrá ser cuestionada en relación a su existencia (sistemas de *video tape*, grabaciones magnetofónicas, testigos, etc.) pero no debería deducirse su nulidad inmediata. A este respecto, debe tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 144 del CC: la inobservancia de una formalidad que no tiene la cláusula “*bajo sanción de nulidad*”, representa un supuesto de formalidad *ad probationem*. No puede aplicarse el supuesto de nulidad virtual (véase *infra* el punto 2.3.1.7.), porque en materia de formalidades las nulidades o son expresas o no⁽⁴⁵⁾.

Los CT a plazo indeterminado pueden ser celebrados en forma escrita o verbal, con excepción del personal de intermediación laboral que es destacado a empresas usuarias⁽⁴⁶⁾. Para los CT a plazo fijo, las normas indican que deben celebrarse “*necesariamente por escrito*”⁽⁴⁷⁾ e igualmente para los CT a tiempo parcial se precisa que “*necesariamente*” se celebran por escrito⁽⁴⁸⁾ mientras que

(44) LINARES, Juan. LINARES, Juan. “Motivos de nulidad de los convenios colectivos”. En: AA.VV. *Jornadas sobre cuestiones actuales del enjuiciamiento laboral*. IELSS, Madrid, 1985, p. 524.

(45) LARROUMET, Christian. *Teoría general del contrato*. Vol. I. Bogotá, 1991, p. 175 y LOHMANN, Juan. Ob. cit., p. 141.

(46) El artículo 11 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, indica: “*Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los quince (15) días naturales de suscritos (...)*”.

(47) El artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala “*Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral*”.

(48) El artículo 13 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo precisa: “*El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito*”.

para las modalidades formativas simplemente se indica que los convenios se celebran “*por escrito*”⁽⁴⁹⁾ así como para la contratación de personal extranjero⁽⁵⁰⁾.

La contratación de extranjeros es la única modalidad que exige una formalidad específica y la autorización previa del Estado para que tenga efectos jurídicos⁽⁵¹⁾. Su falta de formalidad o aprobación no genera una conversión del CT en uno a plazo indeterminado sino que se debe estimar que no genera efectos jurídicos en el ordenamiento. En este caso, si no hay autorización del CT de personal extranjero y no se observa la formalidad, estamos ante un contrato nulo de pleno derecho⁽⁵²⁾, pero si hubiera servicios que se han prestado en la práctica, no puede desconocerse que estamos ante una relación laboral y debe reconocerse la remuneración y los beneficios sociales⁽⁵³⁾.

1.7. Las nulidades expresa y virtual

Los numerales 7 y 8 del tantas veces citado artículo del CC, disponen que estamos ante un negocio jurídico nulo cuando la ley lo declara como tal (nulidad expresa) o cuando nos encontramos ante negocios jurídicos que incumplen disposiciones que son contrarias a normas que pertenecen al orden público o las buenas costumbres, de acuerdo al artículo V del Título Preliminar del CC (nulidad virtual). Todas estas normas, las expresas o genéricas, se aplican al área laboral.

Sin embargo, a diferencia del Derecho Civil, en el Derecho del Trabajo es raro encontrar una consagración expresa en relación a la sanción de nulidad. La mayor parte de las normas laborales, cuando sancionan con nulidad su inobservancia, no lo hacen de manera expresa sino virtual. Ello se justifica por el carácter eminentemente “protector” del Derecho Laboral que importa la existencia de normas mínimas (solo puede negociarse la mejora y no puede suscribirse acuerdos en contra de los “mínimos legales”).

(49) El artículo 46 de la Ley de Modalidades Formativas Laborales anota que “*El Convenio se celebra con carácter individual y por escrito y debe contener como mínimo los siguientes datos (...)*”.

(50) El artículo 5 de la Ley de Personal Extranjero menciona “*Los contratos de trabajo a que se refiere esta Ley deberán ser celebrados por escrito, y a plazo determinado, por un periodo máximo de tres años prorrogables, sucesivamente, por periodos iguales*”.

(51) El artículo 52 de la Ley de Contratación de Extranjeros destaca: “*(...) El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo*”.

(52) MARTIN VALVERDE, Antonio y otros. Ob. cit., p. 494.

(53) Sobre este tema, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha indicado que “*si bien está establecido legalmente que los contratos de trabajo celebrados con extranjeros surtirán efecto a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad administrativa competente, los servicios prestados con anterioridad a esta fecha no podrán ser desconocidos, ya que, en virtud del principio de supremacía de la realidad, prevalece la prestación de servicios realizada por común acuerdo entre las partes*” (Casación N° 452-97-Cajamarca).

Por ello, interesa analizar el tema de la nulidad virtual. ¿Qué significan las normas de orden público y de buenas costumbres? ¿Cómo saber cuando estamos en estos supuestos? Imposible tarea delimitadora. Sin duda, nos encontramos ante estándares jurídicos y, por tal, son conceptos trascendentes, exteriores a la norma⁽⁵⁴⁾. Así, decir que estamos ante normas imperativas no resuelve el problema.

Creemos que deberá determinarse en cada caso la configuración de estos supuestos en función a todos los mecanismos de interpretación del Derecho: la amplitud de los términos no facilita una comprensión conceptual plena; estamos ante un concepto indeterminado pero que debe ser precisado al momento de su aplicación. Se trata de normas o principios donde solo existe una posibilidad, una forma de ejercicio que es la prevista en la norma imperativa y que usualmente se manifiesta en la nulidad de aquellos actos contrarios al orden público cuando sea razonable pensar que el consentimiento de la persona no protege sus verdaderos intereses, a tal punto que si hubiera actuado de modo razonable hubiera mostrado su acuerdo con la prohibición del acto de renuncia⁽⁵⁵⁾

Por ejemplo, una relación laboral no procede si la prestación laboral consiste en llevar drogas en el cuerpo del trabajador (es decir, trabajar como “burrier”) o para ejercer la prostitución donde también no existe un fin lícito. En un proceso judicial se resolvió la nulidad del CT porque el convenio de remuneración integral fue suscrito por una persona que no ocupaba un cargo de dirección –al momento de la firma del contrato se exigía esta condición– (Casación N° 048-2004-Lima):

“Que, bajo este contexto, el supuesto contenido en el artículo cuarentiuno del Decreto Supremo número cero cinco-noventicinco-TR, estaba restringido a los trabajadores de dirección, por consiguiente, a la fecha de suscripción del contrato de trabajo no estaba permitido pactar la remuneración integral anual con un trabajador de confianza (...), por lo que deviene en nulo el contrato de trabajo del primero de mayo de mil novecientos noventiséis; pues para que la modificatoria del artículo cuarentiuno dispuesta por el Decreto Legislativo número ochocientos cincuenticinco pueda variar la situación jurídica del actor y surtir sus efectos, la empresa a la entrada en vigencia del aludido Decreto Legislativo debió celebrar con el trabajador un nuevo pacto, lo cual no se produjo”.

(54) DE BUEN, Néstor. Ob. cit., p. 529.

(55) ÁGUILA-REAL, Jesús. “Autonomía privada y derechos fundamentales”. En: *Anuario de Derecho Civil* N° 1, tomo XLVI, 1993, pp. 102 y 22.

Y sobre este mismo tema, en otra sentencia la Corte Suprema señaló:

“(...) el demandante a la fecha del primer de mayo de mil novecientos noventa y seis no ostentaba el cargo de trabajador de dirección, por lo tanto al suscribir los contratos en los que se establecía el pago por remuneración integral, colisionaba con lo dispuesto en el texto original de artículo cuarenta y uno del Decreto Supremo cero cero cinco noventiséis - TR, consecuentemente el contrato suscrito por el demandante deviene en nulo por atentar contra normas de orden público y de obligatorio cumplimiento” (Casación N° 2023-2006-Lima).

Otro ejemplo pueden ser los casos donde se pacte en un convenio que el trabajador no puede afiliarse a un sindicato o realizar actos que promuevan la actividad sindical: estamos ante actos nulos por afectar la libertad sindical⁽⁵⁶⁾.

2. Supuestos de anulabilidad del contrato de trabajo

Al igual que los supuestos de nulidad, debemos acudir a las normas del Derecho Civil para describir los supuestos de anulabilidad que puede presentar un CT. Todos ellos están contenidos en el artículo 221 del CC.

2.1. La incapacidad relativa

El numeral 1 del artículo 221 del CC establece que el negocio jurídico es anulable si estamos ante un supuesto de incapacidad relativa. El artículo 44 del mismo CC menciona los casos de incapacidad relativa: *“los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años (...), los retardados mentales (...), los que adolecen de deterioro mental que les impide expresar su libre voluntad (...), los pródigos (...), los que incurren en mala gestión (...), los ebrios habituales (...), los toxicómanos (...) y los que sufren pena que lleva anexa la interdicción civil (...)”*.

Las normas laborales exigen que, en el caso de los adolescentes, se cuente con una autorización de los padres para que puedan trabajar. Cabe precisar que no se trata de una representación de los padres sino de una aprobación para que sus hijos laboren pues estos últimos tienen capacidad para demandar inclusive directamente por sus derechos laborales⁽⁵⁷⁾. Por su lado, el

(56) Sobre los alcances de la libertad sindical puede verse VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú*. OIT. Lima, 1999, p. 26 y ss.

(57) El Código de Niños y Adolescentes (Artículo 65º) indica: *“Los adolescentes trabajadores podrán reclamar, sin necesidad de apoderado y ante la autoridad competente, el cumplimiento de todas las normas jurídicas relacionadas con su actividad económica”*.

trabajo de niños está vedado en el país, pues se presume que no debe afectarse la educación, salud y desarrollo⁽⁵⁸⁾.

Si un adolescente trabajara sin tener la autorización de sus padres, creemos que estamos ante un acto subsanable en tanto los padres ratifiquen su autorización para laborar de sus menores hijos⁽⁵⁹⁾. En otras palabras solo habría una infracción administrativa para el empleador contratante por iniciar la relación laboral sin la autorización respectiva. Si no hubiera autorización de los padres ni convalidación de ellos estaríamos ante un supuesto de anulabilidad del CT.

2.2. Los vicios del consentimiento

De acuerdo a lo previsto en el numeral 2 del artículo 221, los supuestos de vicios del consentimiento son tres: error, dolo y violencia. Como ya destacamos al describir los supuestos de nulidad, la violencia no es un vicio del consentimiento sino una causal de nulidad. En la mayoría de estos supuestos entra en juego la actitud de las partes en la negociación y celebración del CT. Nuevamente, aun cuando se declare la nulidad del CT, no corresponde la devolución de la remuneración del trabajador para evitar que se configure un enriquecimiento indebido del empleador⁽⁶⁰⁾.

A continuación, analizamos los supuestos de vicios del consentimiento por separado.

2.2.1. El error

En doctrina se acostumbra distinguir dos tipos de error: “obstativo” y vicio. Empecemos por el error “obstativo”. Este tipo de error se produce cuando la declaración de voluntad se ha emitido correctamente, pero se verifica una equivocación en la propia declaración del agente (un error en la transmisión).

(58) BOZA PRO, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima, 2011, p. 156.

(59) Al respecto se ha mencionado que “La contratación con un mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años (trabajador con capacidad de obrar limitada por razón de edad) sin la oportuna autorización de los padres o representante legal conlleva no a la nulidad de pleno derecho, sino solo a un contrato meramente anulable”. GARCÍA VELARDE, María. Ob. cit., p. 101. En sentido contrario, se ha indicado: “Un contrato celebrado por un menor es por consiguiente, nulo de pleno derecho”. MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Ob. cit., p. 492.

(60) Sobre este tema, Cruz Villalón destaca: “Por medio de la aplicación del principio de prohibición del enriquecimiento injusto podemos percibir como trasfondo la tutela del contratante débil: el supuesto empleador ya ha obtenido la utilidad patrimonial del trabajo efectuado en tanto que quien realizó la actividad profesional no ha percibido cantidad compensatoria por ello”. CRUZ VILLALÓN, Jesús. Ob. cit., p. 108.

Así, existe una “*discordancia entre la voluntad y la declaración*”⁽⁶¹⁾. Los casos donde el empleador acepta la suscripción de una cláusula de un CT, por equivocación al momento de su declaración, pueden asimilarse a este supuesto. La consecuencia que prevé la doctrina es la nulidad⁽⁶²⁾.

De otro lado, estamos ante un error vicio cuando la voluntad se formó de manera inadecuada, “*sobre la base de representaciones que no correspondían a la situación de hecho o de derecho*”, lo que trae como consecuencia la anulabilidad del negocio jurídico⁽⁶³⁾. Estamos, pues, ante estas causales de anulabilidad, cuando “*existe una equivocada o inexacta creencia o representación mental*”⁽⁶⁴⁾.

Un común supuesto en las relaciones laborales son aquellos casos donde el trabajador presenta documentación o destaca capacidades para poder postular a un puesto de trabajo. Y, el empleador, confiado de la capacidad del trabajador revelada en la documentación e información que presenta, opta por contratar al trabajador: “*La falta de esos títulos vicia el consentimiento, pudiendo dar lugar a error in persona o al desencadenamiento de los mecanismos de ineptitud (legal)*”⁽⁶⁵⁾.

Ciertamente, también el error no solo puede concentrarse en las cualidades o características de las partes laborales, también puede recaer en las condiciones laborales o las cláusulas del CT tales como lugar de trabajo, remuneración básica y retribución flexible, etc.⁽⁶⁶⁾.

Finalmente, como anota el artículo 201 del CC, el error debe ser “esencial” –por ejemplo, cuando recaiga sobre cualidades personales de la contraparte o del objeto del negocio– y “reconocible” –cuando una persona de normal diligencia, de acuerdo al contexto o calidad de las partes, hubiese podido advertirlo–.

2.2.2. El dolo

Cuando una de las partes laborales, producto del engaño, celebra un CT, puede emplear los mecanismos que prevé la normativa para anular el mismo

(61) DÍEZ-PICAZO, Luis. Ob. cit., p. 122.

(62) La jurisprudencia laboral ha utilizado este concepto para declarar nulo un contrato de trabajo y salvaguardar derechos de un trabajador (sentencia de fecha 23 de febrero de 1993, emitida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, Expediente N° 3205-93-CD).

(63) BIGLIAZZI, Lina y otros. Ob. cit., p. 817.

(64) DÍEZ-PICAZO, Luis. Ob. cit., p. 119.

(65) VIDAL SORIA, José, MONEREO, José y MOLINA, Cristóbal. Ob. cit., p. 445. En la misma línea se ha indicado: “*resultará, por tanto, nulo el acuerdo por el que se contrata para realizar un trabajo a una persona sin la titulación necesaria para ejercerlo*”. MARTIN VALVERDE, Antonio. Ob. cit., p. 494.

(66) MARTIN VALVERDE, Antonio. Ob. cit., p. 498.

(artículo 210 del CC). En estos casos tenemos “*la realización consciente y voluntaria de un acto antijurídico*”⁽⁶⁷⁾. Un ejemplo de ello puede ser el CT que contiene una serie de obligaciones que debe realizar el trabajador a cambio de una prestación inexistente del empleador, quien, de esta forma, engañó a la contraparte. Otros casos son aquellos donde el trabajador falsifica documentos para acceder a un puesto de trabajo y, ante ello, el empleador puede optar por el término del CT, pues se configura una falta grave laboral del trabajador (que incluso puede generar una responsabilidad penal).

2.2.3. La simulación relativa, cuando el acto real que lo contiene, perjudica el derecho de terceros

De acuerdo al penúltimo numeral del artículo 221 del CC, estamos ante una causal de anulabilidad si existe una simulación relativa y el acto real que lo contiene perjudica al derecho de un tercero. Aquí, las partes negociales celebran un negocio jurídico –simulado– tratando de ocultar otro –disimulado– (artículo 191 del CC). Como ya anotamos, el negocio simulado es nulo; en cambio, el disimulado será anulable.

En el área laboral, este supuesto puede darse cuando el sindicato y la empresa celebran un convenio tratando de ocultar otro negocio jurídico que perjudica a terceros: en concreto, cuando en un convenio la empresa dona un bien mueble inscrito al sindicato, ocultando una compraventa para enervar el derecho de retracto de un copropietario del bien cedido⁽⁶⁸⁾. Aquí, en realidad existe una compraventa pero si se hubiera empleado esta figura contractual, el copropietario podría ejercer su derecho de retracto.

2.2.4. La anulabilidad expresa

Como describimos anteriormente, los supuestos de anulabilidad solo pueden ser expresos. En tal sentido, cualquier cláusula del CT que transgreda una disposición que contenga la expresión “bajo sanción de anulabilidad” puede ingresar en este supuesto. Lo que dijimos sobre la nulidad es trasladable para estos casos: resulta difícil encontrar un supuesto de anulabilidad expresa en el Derecho Laboral: toda la construcción jurídica supone la existencia de normas imperativas o dispositivas, resultando marginal la anulabilidad.

(67) DÍEZ-PICAZO, Luis. Ob. cit., p. 115.

(68) El artículo 1592 del CC establece que “*El derecho de retracto es el que la ley otorga a determinadas personas para subrogarse en el lugar del comprador y en todas las estipulaciones del contrato de compraventa (...)*”.