

DR 18 42

Derecho del trabajo, título de esta lección, el trabajo de alta dirección, autor doctor Leodegario Fernández Marcos, profesor adjunto numerario de la asignatura, día de misión el 3 de diciembre de 1980, día de grabación el 21 de noviembre de 1980. El trabajo de alta dirección, o trabajo de los directivos y altos cargos. En la lección de hoy vamos a desarrollar el trabajo de los directivos o altos cargos de las empresas a lo que se refiere el artículo 2.1 apartado A del vigente estatuto de los trabajadores dentro de las relaciones laborales de carácter especial.

Tienen este carácter, de acuerdo con los términos en que está redactado este apartado, el personal de alta dirección no incluido en el artículo primero 3.C. Este artículo primero, a que nos estamos refiriendo, excluye del ámbito de aplicación de la legislación laboral en su apartado C, como decimos, la actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. Este es el tenor literal del precepto del artículo 1 apartado C que excluye del ámbito de la legislación a este tipo de trabajadores que no son trabajadores como vemos. Pues bien, ya tenemos los textos positivos vigentes relativos a esta relación laboral de carácter especial, el trabajo de los directivos o altos cargos de las empresas sobre los que hoy vamos a detener nuestra consideración.

Conviene advertir, antes de seguir adelante y por agotar los textos positivos, que la disposición adicional segunda del propio Estatuto de los Trabajadores señala que el Gobierno en el plazo de 18 meses regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo primero del Estatuto. Sentadas estas premisas previas, podemos decir que relacionadas con este problema del trabajo directivo existen las empresas, podemos decir que existen tres categorías de personas, cada una de ellas con un régimen jurídico distinto. Primero, los directivos técnicos que dirigen las líneas funcionales del trabajo en la empresa, aún dotados de amplias facultades, pero que son trabajadores ordinarios y están en consecuencia sometidos en todo a la legislación laboral común.

Segundo, los cargos directivos propiamente dichos, que dirigen con amplísimos poderes y facultades el negocio, que no son trabajadores ordinarios, sino trabajadores especiales o de régimen laboral especial, y que es a los que se refiere el artículo segundo del Estatuto de los Trabajadores, pero cuyo régimen especial aún no existe desarrollado como hemos dicho antes. Y tercero, por último, los simples consejeros, que no realizan otra función que la de pura representación del capital, asistencia a las reuniones del Consejo y adopción de acuerdos, que están excluidos del ámbito de la legislación laboral, de acuerdo con el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, y previa calificación jurídica, pueden darse en este terreno supuestos de exclusión, supuestos de régimen especial y supuestos de régimen laboral ordinario.

Y para llegar con justeza a esta calificación, se hace preciso que profundicemos un poquito más

en el tema. Como régimen laboral especial al que nos venimos refiriendo con reiteración para el trabajo directivo, es en estos momentos un enigma, un perfecto desconocido, forzoso es que para la adecuada delimitación del concepto de alto cargo o personal directivo, hayamos de remitirnos a textos inclusive derogados, como es la Ley de Contrato de Trabajo del 27 de enero del 44, e igualmente al artículo primero del Estatuto de los Trabajadores que define por exclusión lo que es o no alto cargo. Así como, por supuesto y muy importantemente, muy decisivamente, a la elaboración muy depurada de la jurisprudencia abundantísima al respecto.

Así, el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, hoy derogada, insisto, decía, no regirá esta ley para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes, director general, director o gerente de empresa, subdirector general, inspector general, secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo. Este era el texto literal del prefeto. La relación de este artículo séptimo, que de 1944 a 1976 ha constituido la legislación vigente en la materia, no es en verdad muy afortunada por contener una fórmula vaga y elástica y tener los cargos que menciona una relación de carácter meramente enunciativo, ejemplificativo, no exhaustivo.

Por si fuera poco, el último inciso de este artículo, como vemos, remitía como complemento de la enumeración a las correspondientes reglamentaciones de trabajo que también se habrían de estimar por consiguiente derecho vigente entonces, estamos hablando un poco ya de legislación histórica. Sin embargo, un somero examen de estas numerosas reglamentaciones u ordenanza de trabajo a que hacía referencia la ley del 44 nos ponía de manifiesto que la mayoría de ellas adoptaban idéntica fórmula general enunciativa y que nada añadían a la vaguedad originaria del artículo 7 de la ley de contrato de trabajo del 44, hoy derogada. Pese, sin embargo, a la crítica que sostenemos de este artículo séptimo por su vaguedad y elasticidad, justo es decir, en una panorámica de la legislación histórica que este concepto legal venía a suponer en 1944 un evidente avance respecto de situaciones legislativas anteriores.

Así, el Código del Trabajo de 1926 amparaba bajo su articulado exclusivamente al obrero o trabajador manual y la ley de contrato de trabajo del 31 de 1931 inmediato antecedente de la de 1944 ya extiende por el contrario en su protección a los trabajadores intelectuales, pero excluye en cambio a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que por su elevada capacidad técnica, por la importancia de sus emolumentos o por la índole de su labor puedan ser considerados independientes. Así rezaba, así se manifestaba la ley de contrato de trabajo de 1931. El artículo 7 de la ley de contrato de trabajo del 44 supone, pues como vemos, un paso muy importante en la extensión del ámbito de cobertura laboral y es una clara manifestación de la fuerza expansiva del derecho del trabajo que es una de las características de nuestra disciplina en la actualidad.

El fundamento de esta exclusión del ámbito laboral del alto cargo directivo primero exclusión total y posteriormente exclusión del ámbito laboral común radica en la consideración de que en

la prestación del servicio de este personal directivo faltaba la nota de dependencia o subordinación típica y definitoria de la relación laboral. Responde esta confesión doctrinal referido en una primera época a la concepción del derecho del trabajo como un derecho de trabajadores dependientes. Más modernamente en la doctrina de jurisprudencia laborales se aprecia un evidente desplazamiento hacia la concepción de nuestra disciplina del derecho del trabajo como un derecho de trabajo por cuenta ajena cargando el acento en la ajenidad como nota definitoria del contrato de trabajo y perdiendo fuerza la dependencia o subordinación.

Si en una primera etapa del derecho del trabajo servicios y dependencia o subordinación aparecen como notas indiscutidas en la caracterización del contrato de trabajo en la evolución posterior y actual se aprecia en la doctrina jurídico-laboral una profunda y generalizada crítica de la nota de dependencia como definidora del contrato de trabajo entendiéndose en cambio que es la nota de ajenidad la característica esencial del mismo. En esta línea la copiosa jurisprudencia del Tribunal Supremo en torno al concepto de directivo o alto cargo como excluido antes, como decíamos y sometido hoy a un régimen especial acusa una continua interpretación restrictiva que obedece precisamente a la crisis de la nota de dependencia como determinante de la existencia o no de la relación laboral que se produce en la doctrina laboralista más reciente. Sin embargo y en nuestra opinión sobre todo a raíz de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 sin perjuicio de la relevancia de la nota de ajenidad se vuelve a valorizar al definirse en el artículo primero de esta Ley de Relaciones Laborales hoy también derogada que se entiende como relación laboral como toda actividad retribuida que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas.

Por otra parte, se ha de tener en cuenta que en las personas que desempeñan estos puestos directivos o altos cargos se dan lazos de dependencia jurídica respecto del empresario mucho más fuertes que en el resto de los trabajadores ordinarios asalariados. La relación entre las empresas es una relación laboral de carácter especial cuyo régimen jurídico por supuesto laboral está todavía por determinarse y pendiente de regulación de acuerdo con lo que dice la disposición transitoria o adicional del Estatuto de los Trabajadores que el Gobierno en el plazo de 18 meses expresará o concretará el régimen jurídico de esta clase de trabajadores. Para perfilar el concepto de altos cargos y a la vista hay dos criterios.

Primero, que la exclusión de las normas laborales ordinarias de ciertos trabajadores por su calidad directiva ha de interpretarse con sentido restrictivo y no extensivo. Segundo, que la calidad directiva de un determinado cargo en la empresa no depende de la denominación o nombre que se pueda dar al mismo sino de las funciones que efectivamente ejerce y realice. Tercero, que lo que caracteriza al trabajador directivo a la generalidad de la empresa, a la empresa considerada en su totalidad, no a una parcela o línea funcional de la misma.

Es indiferente asimismo a las dimensiones de la empresa y que los poderes que ejerce el directivo costen o no formalmente en contrato de apoderamiento. Y cuarto, en los supuestos dudosos la presunción juega en favor del contrato de trabajo común, consecuencia de la interpretación restrictiva que se ha de dar al concepto de acuerdo con el principio número uno

de la presunción de consejero directivo como es el caso del consejero delegado. En este supuesto nos inclinamos después del Estatuto de los Trabajadores y inclusive después ya de la Ley de Relaciones Laborales del 76 ya derogada que primará la cualidad de directivo de régimen especial sobre la de consejero excluido dadas las terminantes palabras con que se pronunciaba la Ley de Relaciones Laborales y el vigente Estatuto del Trabajador que excluía a los que desempeñen pura y simplemente el régimen especial laboral.

Para concluir, estimamos que la confusión que en torno al concepto de alto cargo se ha mantenido la docina de jurisprudencia laboral durante mucho tiempo se ha disipado considerablemente después de la Ley de Relaciones Laborales del 76 y sobre todo después del Estatuto de los Trabajadores del 1980 hoy vigente. Toda persona que realice una actividad profesional retribuida en una empresa que es el de 1966 que ya declaraba expresamente comprendidos en su ámbito de aplicación a los SIC, a los que trabajen por cuenta ajena en los cargos directivos de las empresas excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo. La fuerza expansiva del derecho del trabajo como rasgo característico de su evolución se manifiesta así una vez más.