

El derecho del trabajo. El título es Los altos cargos de las empresas. Autor, doctor Leodegario Fernández Marcos, profesor adjunto numerario de la UNED. Día de emisión, el 21 de noviembre de 1979. En la lección de hoy vamos a desarrollar el trabajo de los directivos o altos cargos de las empresas a los que se refiere el artículo 3º, apartado K, de la vigente Ley de Relaciones Laborales dentro de las relaciones laborales de carácter especial. Tienen este carácter, de acuerdo con los términos en que está redactado este apartado K, el trabajo de alta dirección o alta gestión de la empresa no excluido por el artículo 2º, apartado C. Este artículo 2º, apartado C, excluye, a su vez, como todos recordamos,

recordamos, del ámbito de aplicación de la legislación laboral, la actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad. Pues bien, ya tenemos los textos positivos vigentes relativos a esta relación laboral de carácter especial, el trabajo de los directivos o alto escargo de las empresas, sobre los que vamos hoy a detener nuestra consideración. Bien, conviene advertir, antes de seguir adelante y por agotar los textos positivos, que la disposición adicional cuarta de la propia Ley de Relaciones Laborales señala que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, aprobará en el plazo máximo de dos años las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta ley a que antes aludíamos. Y sin embargo, a la fecha, en el día de hoy, ampliamente rebasado el plazo señalado, la regulación de estas relaciones laborales especiales no han visto la luz del Boletín Oficial del Estado. Sentadas estas premisas previas, podemos afirmar que relacionadas con este problema del trabajo de los directivos o altos escargos de las empresas, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, aprobará en el plazo máximo de dos años las disposiciones especiales a que se refiere el artículo tercero de esta ley a que antes aludimos.

directivo, existen en las empresas tres categorías de personas, cada una de ellas con un régimen jurídico distinto. A. Los directivos técnicos, que dirigen las líneas funcionales del trabajo en la empresa, aún dotados de amplias facultades, que son trabajadores ordinarios y están en consecuencia sometidos en todo a la legislación laboral. B. Los cargos directivos propiamente dichos, que dirigen con amplísimos poderes y facultades el negocio, que no son trabajadores ordinarios, sino trabajadores especiales de régimen laboral especial, que es a los que se refiere el artículo tercero de la Ley de Relaciones Laborales, pero cuyo régimen especial aún no existe, como hemos dicho antes. Y C. 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 estos del ámbito de la legislación laboral, de acuerdo con el artículo segundo de la Ley de Relaciones Laborales. Así pues, y previa calificación jurídica, puede ser que el artículo tercero de la Ley de Relaciones Laborales, que es el artículo tercero de la Ley de Relaciones Laborales, no sea el artículo tercero de la Ley de Relaciones

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 en el caso y en el tema. Como el régimen laboral especial a que nos venimos refiriendo con reiteración para hablar del trabajo directivo es en estos momentos un enigma, un prefecto desconocido, forzoso es que para la adecuada delimitación del concepto de alto cargo o personal directivo hayamos de remitirnos a la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 y en concreto al artículo segundo de esta ley, así como a la elaboración

muy depurada de la jurisprudencia abundantísima al respecto. El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 organizacional. El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo es un artículo que se ha aprobado por el director general, subdirector general y subdirector general.

inspector general, secretario general y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo. La relación de este artículo séptimo, que de 1944 a 1976 ha constituido la legislación vigente en la materia, no es en verdad me afortunada por contener una fórmula vaga y elástica y tener los cargos que menciona un significado de carácter meramente enunciativo, ejemplificativo. Por si fuera poco, el último inciso de este artículo remitía como complemento de la numeración a las correspondientes reglamentaciones de trabajo, que también se habían de estimar por consiguiente derecho vigente. Sin embargo, un somero examen de estas numerosas reglamentaciones u ordenanzas de trabajo nos ponía de manifiesto que la mayoría de ellas adoptaban idéntica fórmula general enunciativa que nada añadían a la vaguedad originaria del artículo séptimo de la ley de contrato de trabajo. Pese a la crítica que soportaba la ley de contrato de trabajo, y a la crítica que sostenemos de este artículo séptimo, justo es decir, en una panorámica de la ley de contrato de trabajo,

legislación histórica que este concepto legal venía a suponer en 1944 un evidente avance respecto de situaciones legislativas anteriores. Así, el Código de Trabajo de 1926 amparaba exclusivamente al obrero o trabajador manual y la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, inmediato antecedente de la de 1944, ya extendía 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 volumentes y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes. Este es el tenor literal del precepto de la Ley de 1931. El artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 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. El fundamento de esta exclusión de la ley es que, en el ámbito laboral,

y del ámbito laboral común después radica en la consideración de que en la prestación de servicio de este personal directivo faltaba la nota de dependencia o subordinación típica y definitoria de la relación laboral. Responde esta concepción doctrinal, sobre todo en una primera época, a la concepción del derecho del trabajo como un derecho de trabajadores dependientes. Más modernamente, en la doctrina y jurisprudencia laborales, se aprecia un evidente desplazamiento hacia la concepción de nuestra disciplina como un derecho del 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, prestación de 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 consideración de la diferencia entre el derecho del trabajo y la dependencia o subordinación. En la evolución posterior y actual se aprecia en la doctrina jurídico-laboral una crítica de la nota de dependencia como definidora del

contrato de trabajo.

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 alto cargo, como excluido antes y sometido a régimen especial hoy, acusa una continua interpretación restrictiva que obedece precisamente a la crisis de la nota de dependencia como determinante de existencia de relación laboral que se produce en la docena 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, que es evidente, se vuelve a valorizar la nota de dependencia al definirse en el artículo primero de esta ley la 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 ajenas a la ley. La ley de dependencia jurídica respecto de su empresario es mucho más fuerte que en el resto de los trabajadores.

ordinarios. Interesa sentar, a esta altura de la exposición que realizamos, que la relación que une a los directivos y altos cargos de las empresas es una relación laboral de carácter especial cuyo régimen jurídico, por supuesto laboral, está todavía por determinarse y pendiente de regulación. Para prefirar el concepto de alto cargo y a la vista de los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto, cabe que sentemos los siguientes 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 de directivo 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 ejerza y realice. Tercero, que lo que caracteriza al trabajador directivo son los poderes efectivamente ejercidos en el seno de la empresa, poderes que por su amplitud de funcionamiento y de la calidad de la empresa deben estar referidos 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 a sí mismo 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. Cabe la posibilidad de que en una persona concorra la doble condición de consejero y directivo, es el caso del consejero delegado. En este supuesto, nos inclinaremos después de la Ley de Relaciones Laborales del 76 por considerar que primará la cualidad de directivo de régimen especial sobre la de consejero excluido, dadas las terminantes palabras del artículo segundo de la ley, los que desempeñen pura y simplemente el cargo de consejeros en empresas con forma jurídica societaria. Para concluir, estimamos que la confusión que en torno al concepto de alto cargo se ha mantenido en la doctrina de jurisprudencia laboral durante mucho tiempo se ha disipado considerablemente, después de la Ley de Relaciones Laborales del 76.

Toda persona que realice una actividad profesional retribuida en una empresa, que no sea de puro y simple consejero, es trabajador directivo de régimen especial. Solución similar a la arbitrada en su día por la Ley de Seguridad Social de 1966, que ya declaraba expresamente comprendidos en su ámbito de aplicación a SIC, así decía literalmente el precepto, a los que trabajen por

cuenta ajena en los cargos directivos de las empresas excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo. Se estaba refiriendo entonces, como es natural, al artículo 7º de la Ley del 44. La fuerza expansiva del derecho del trabajo como rasgo característico de su evolución se manifiesta como vemos una vez más.