

JURISPRUDENCIA EN TORNO AL CONCEPTO DE ALTOS CARGOS

Las sentencias del Tribunal Supremo de 2 de julio de 1969 (Sala IV) y de 30 de junio y 5 de julio de 1969 (Sala VI), contemplan tres tipos concretos y distintos de «altos cargos», llevados a la consideración del Alto Tribunal: un director general, un director de fábrica y un mandatario representativo.

Antes de entrar en el estudio concreto de cada una de las sentencias, consideramos conveniente hacer una referencia, siquiera somera, a los aspectos legislativos, doctrinales y jurisprudenciales, en torno al concepto de «alto cargo», en nuestra nación, pues, su determinación, en el presente momento, es tarea harto difícil, tanto por la inconcreción de nuestros textos legislativos como por las vacilaciones de la jurisprudencia en la materia.

El estudio de los «altos cargos» cae dentro de lo que el Prof. Deveali, llamó «zonas grises» del contrato de trabajo; «zonas de frontera», en expresión del Prof. Bayón, o «situaciones atípicas», en opinión de Ramírez Gronda; es decir, actividades, en las que la inclusión o exclusión en el ámbito de la legislación laboral depende de elementos circunstanciales y no de factores inmutables y generalizados.

ASPECTOS LEGISLATIVOS

La legislación vigente en materia de «altos cargos», está constituida por el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944: «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 o de otros semejantes: Director general, Director o Gerente de Empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general y excluidos en las correspondientes Reglamentaciones de Trabajo».

No es muy afortunada la redacción de este artículo, por constituir una fórmula vaga y de carácter meramente enunciativo, exemplificativo.

El último inciso del artículo 7.º remite, como complemento de la enumeración de «altos cargos», a las Reglamentaciones de Trabajo, que, por consiguiente, también se han de estimar derecho vigente; pero un somero examen de las mismas, nos pone de manifiesto que, la mayoría de éstas, adopta idéntica fórmula general enumerativa, que no desvirtúan la vaguedad originaria del artículo 7.º de la L. C. T.

Tan sólo, alguna orientación aislada, como la de exigir, para estos cargos, una re-

tribución superior a la máxima establecida en la Reglamentación (casos de Banca Privada y Seguros), o no dedicar una atención preferente, en lo relativo a jornada (Registro del Banco de España).

No obstante, y pese a lo insatisfactorio del concepto legal vigente de «alto cargo», constituye un evidente avance, respecto a la situación legislativa anterior: Código de trabajo de 1926, que amparaba, exclusivamente al trabajador manual u obrero y L. C. T. de 21 de noviembre de 1931, que extiende su protección a los trabajadores intelectuales, incluyendo, en cambio, «a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, que, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes». De esta definición se desprende que la Ley de Contrato de Trabajo vigente restringió el concepto de «alto cargo», respecto de la de 1931, al excluir del ámbito laboral, tan sólo a los «altos cargos» y no a los cargos técnicos, a los que la de 1931, englobaba, dentro de los cargos directivos, genéricamente entendidos.

Puesto que estamos hablando de régimen legislativo, y puesto que parte de la doctrina considera a la Seguridad Social como una parte del Derecho de trabajo, conviene significar también que el artículo 61 del Texto articulado I de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, en su artículo 2-a, declara expresamente comprendidos, en su campo de aplicación «a los que trabajen por cuenta ajena, en los cargos directivos de las empresas, excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo». Exceptúa, únicamente, a los que ostenten, pura y simplemente, cargos de Consejeros, en las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad.

Esta inclusión de los «altos cargos» en el régimen de Seguridad Social, cuenta con el antecedente de la Orden de 30 de junio de 1959, sobre inclusión de Subsidio Familiares y del Reglamento de 10 de septiembre de 1954, n el Mutualismo Laboral.

Hemos de concluir, a la vista de lo anterior, que la legislación española de Seguridad Social marcha, en vanguardia, respecto de la estrictamente laboral, en materia de protección social de los cargos directivos.

ASPECTOS DOCTRINALES

Evolución paralela a la legal o, al menos, en la misma dirección restrictiva del concepto de «alto cargo», se aprecia en la doctrina española, sobre la materia.

Tradicionalmente, la exclusión de los «altos cargos», dirigentes o personal directivo, del ámbito laboral, se ha justificado por la doctrina, considerando que en la prestación de sus servicios, no se daba la nota de dependencia o subordinación considerada, como definidora y fundamento de la relación laboral. Así la doctrina patria, que podemos llamar clásica: Hinojosa, García Oviedo, etc... Responde esta concepción doctrinal a la primera concepción del Derecho de trabajo, como un derecho de trabajadores independientes.

Más modernamente, se observa, en nuestra nación, un evidente desplazamiento de la doctrina, que podemos considerar dominante, y que responde a la concepción del Derecho de trabajo, como derecho del «trabajo por cuenta ajena», o derecho del «trabajo

profesional por cuenta ajena», cargando el acento en la «ajenidad», como nota definitoria del contrato de trabajo, en su triple versión de «ajenidad» en los frutos, «ajenidad» en los riesgos y «ajenidad» en la disposición; y, abandonando la nota de dependencia, como cualificadora del contrato laboral.

Representan esta tendencia doctrinal, en nuestro país: el profesor Alonso García: «Lo que caracteriza a la relación contractual del trabajo, es la prestación por cuenta ajena, con independencia de su carácter subordinado o no»; Alonso Olea: «La elevación de la relación de dependencia, a la categoría de elemento fundamental del contrato de trabajo es, hoy, el residuo de una época, ya, en general, periclitada»; Bayón Chacón: «El más decidido oponente a la nota de dependencia»; Efrén Borrajo: «La nota de dependencia está, a punto de perder su valor, como elemento conceptual, frente a la prestación de servicios profesionales»; De la Villa Gil, Montoya Melgar y otros, con la notable excepción del profesor Rodríguez-Piñero, que interpreta que «la dependencia, correctamente entendida, es el criterio fundamntal, definitorio del trabajo, objeto del Derecho de trabajo».

Este recorrido doctrinal, limitado a nuestra nación, nos revela que, si en una primera etapa del Derecho de trabajo, prestación de servicios y dependencia o subordinación, aparecen como manifestaciones indiscutidas, en la caracterización del contrato de trabajo, en una evolución posterior se aprecia en los autores una profunda y generalizada crítica de la nota de dependencia, como definidora del contrato de trabajo, insistiendo, en cambio, en la nota de «ajenidad», como característica esencial del mismo.

La continua interpretación restrictiva del concepto de «alto cargo», obedece, precisamente, a la crisis de la nota de dependencia, como determinante de la existencia de la relación laboral. Incluso el profesor Alonso Olea pone de manifiesto, en una de sus obras, la existencia de lazos de dependencia jurídica, en los llamados «altos cargos», mucho más fuertes, que en el resto de los trabajadores.

Se trata hoy, en definitiva, de una nota (la de dependencia) más que innecesaria insuficiente; una simple cuestión de grado, en cada caso concreto; no es un elemento cualitativamente definible, sino que opera según el grado en que se manifieste.

ASPECTOS JURISPRUDENCIALES

En la determinación del concepto de «alto cargo» no ha sido más afortunada la jurisprudencia española, que la legislación. Se aprecia, en su evolución, la falta de un criterio fijo, delimitador y una gran inestabilidad.

No obstante lo anterior, se puede detectar una constante trayectoria restrictiva, que supone una notable depuración del concepto, más acentuada, si cabe, a partir de la década de los 50.

Así, es corriente encontrar sentencias de nuestro Alto Tribunal, considerando «altos cargos» y excluyendo de la normativa laboral a simples jefes de Secciones o Departamentos (jefes de fabricación, jefes de personal, etc.). Sentencias en este sentido, no solamente se producen, con anterioridad a la vigente L. C. T. de 1944; así las de 9 de abril de 1930 y 9 de diciembre de 1932, que excluyen a los directores técnicos, por considerar-

los independientes; la de 9 de enero de 1936, que excluye a los ingenieros de alta técnica y remuneración elevada; la de 4 de mayo de 1932, a los directores técnicos de películas, y la de 10 de abril de 1942, a los directores artísticos cinematográficos; sino que, también, con posterioridad, a la vigencia de la actual Ley de 1944, hay decisiones jurisprudenciales que excluyen a cargos que, hoy, la propia jurisprudencia, decididamente, incluye; así, la sentencia de 25 de noviembre de 1950 considera «alto cargo» a los directores técnicos de empresas azucareras, y la sentencia de 5 de febrero de 1954, que otorga esta consideración a los directores de fabricación. Se podían citar varias más de este tenor.

Es igualmente ilustrativo examinar, en estas decisiones jurisprudenciales, el fundamento utilizado para basar la excepción legal: Así, los «especiales conocimientos del alto cargo», sentencia de 5 de febrero de 1954; «falta de jornada de trabajo», en la sentencia de 20 de abril de 1950, e, incluso, en una relativamente reciente, de 15 de marzo de 1962, se alude a los «fuertes sueldos y comisiones».

Podemos inducir, sobre todo, a la vista de estas sentencias, posteriores a 1944, y muchas más, en el mismo sentido, que los criterios jurisprudenciales han estado apegados, más que a la redacción vigente de la L. C. T., a la de su antecedente inmediato de 1931, en cuya definición de «altos cargos» se mencionaban, expresamente, los criterios, que hemos visto antes utilizados: «capacidad técnica», «importación de los emolumentos», «índole de la labor»; pero cuyas expresiones no existen en la redacción del artículo 7.º de la L. C. T. vigente.

Hechas estas ligeras consideraciones, sobre la jurisprudencia, que podemos considerar más antigua, es interesante señalar que en las decisiones jurisprudenciales, con más intensidad desde la década de los 50, se observa un movimiento de sentido inverso, sobre todo al poner de manifiesto que el mentado artículo 7.º debe interpretarse restrictivamente y que la expresión «otros semejantes», que dicho artículo contiene, «confiere una mayor amplitud a dicha excepción, que la que supondría la sola enumeración de los concretos y determinados cargos que menciona». (Sentencia de 27 de julio de 1966.)

El «alto cargo», exceptuado de la L. C. T., es, según la moderna doctrina del Tribunal Supremo, sólidamente establecida en los últimos tiempos, aquél que desempeña «las funciones rectoras de la empresa», pero no aquellas que suponen una dirección o un trabajo especializado o determinado, dentro del complejo total de la entidad, a la que prestan sus servicios». (Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1955, 14 de octubre de 1955 y 30 de septiembre de 1965.)

En apoyo de esta nueva postura jurisprudencial cabría aducir multitud de sentencias, más numerosas, como antes decimos, desde el año 1950 a la fecha, sin duda por estar ya liberada la jurisprudencia del criterio más estricto, que suponía la interpretación del concepto en la Ley de 21 de noviembre de 1931, antecedente inmediato del actual, como por los criterios doctrinales imperantes en nuestra nación, a que también hemos hecho referencia.

No es tampoco ajena a esta evolución del Tribunal Supremo la consideración de la naturaleza expansiva de la legislación laboral que, progresivamente, viene ampliando la esfera de aplicación de la jurisdicción correspondiente, al entender de puestos de trabajo, que, históricamente, se consideraban como comprendidos dentro de los contratos de

arrendamientos de servicios o mandatos civiles o mercantiles, en razón de la evolución social y, al amparo que ofrece la amplia definición que del contrato de trabajo se establece en el artículo 1.º de la Ley de 26 de enero de 1944.

Realizadas estas breves consideraciones, sobre la actual situación legal, doctrinal y jurisprudencial, en torno al problema de estos «altos cargos», entramos en la específica consideración de las sentencias, objeto de estudio: de 30 de junio de 1969, Sala VI; 2 de julio de 1969, Sala IV, y 5 de julio de 1969, Sala VI, relativas: la primera al cargo de Director general; la segunda, a mandatario para la administración de negocio, y la tercera a Director de fábrica.

SENTENCIA DE 30 DE JUNIO DE 1969, SALA VI

Considera esta sentencia el caso del Director general, nombrado por la compañía inglesa «Industrial Inspection International Ltd.», de la que es filial la empresa española «Industrial Inspección Española, S. L.», y respecto de la cual, la compañía inglesa se había reservado su gobierno efectivo, incluido el nombramiento de Director general para la misma, retribuido con fondos enviados desde Inglaterra.

La sentencia estima que se da, con toda claridad, en el Director general cuestionado, la nota característica del desempeño de la más alta función de gobierno de la empresa demandada, sin que obste a esta consideración el corto número de empleados y escaso capital social, por estimar que la importancia de su función, en el seno de la empresa, queda acreditada por la retribución de 35.000 pesetas mensuales, siendo el capital social de 80.000 pesetas; y siendo indiferente, asimismo, considerar el número de empleados, y aun no existiendo ninguno, por la índole del negocio o posibilidad de utilizar servicios administrativos de otras empresas o personas independientes.

En torno a esta sentencia, hemos de decir: viene a confirmar la doctrina jurisprudencial, reiteradamente expuesta, de exclusión de los «altos cargos» del ámbito de aplicación del Derecho de trabajo y de la jurisdicción laboral. Es evidente que el Director general de una empresa es el supremo cargo directivo de la misma; si el Director general no está excluido del ámbito laboral, el art. 7.º de la Ley vigente carecería virtualmente de aplicación, precisamente por estar en la cúspide de la pirámide organizativa de la empresa.

Se podría discutir si el Secretario general o Subdirector general, expresiones que también utiliza el art. 7.º, están o no incluidos en la legislación laboral, pero, parece claro, que no puede ponerse en tela de juicio la exclusión del Director general de una empresa de ámbito nacional.

Reiteradas sentencias del Tribunal Supremo sostienen que «los altos cargos son aquellos que dirigen la total vida industrial, laboral, comercial y financiera del negocio, sin necesidad de recibir órdenes del titular de la misma, y con facultades para llevar la total dirección y administración del negocio, realizando, incluso, actos patrimoniales de disposición». (Sentencia de 10 de noviembre de 1965, Sala VI.)

Aun cuando la entidad, de la que es filial la sociedad cuestionada, «Industrial Inspection International Ltd.», pueda tener centros de trabajo en otras naciones, a los que

no alcance el poder de dirección y mando del Director general que examinamos, hemos de considerar el ámbito nacional, suficientemente amplio y extenso, para que no merezca la empresa, que consideramos, la conceptualización de una sucursal de la compañía inglesa. Hemos de estimar que, para España, este Director general goza de amplias atribuciones, de verdadero mando y de verdadera autonomía en las directrices de la empresa, considerada en su unidad, dentro del territorio nacional, sin otro superior jerárquico ante quien rendir cuentas que la propia estructura orgánica de la sociedad que representa.

Introduce también la sentencia un elemento de indiferencia, en cuanto al volumen del personal empleado, admitiendo, incluso, la posibilidad de que no exista. Aquí hemos de encontrar la novedad de la sentencia objeto de nuestro comentario, pues, si en anteriores decisiones jurisprudenciales, ya se había puesto de manifiesto la irrelevancia de la exclusividad, de la preferencia y de la precisa jornada laboral (sentencias de 21 de enero de 1964 y 16 de febrero de 1966), como, asimismo, la relajación de la relación de dependencia, no se había manifestado, en cambio, la posible compatibilidad de un «alto cargo», con una empresa de pequeñas dimensiones, en cuanto a personal, pero de función y ámbito nacional.

En definitiva, esta sentencia viene a abonar la teoría de la naturaleza de la función, prescindiendo de otras notas, más o menos sustanciales, para definir, en cada caso concreto, el concepto de «alto cargo» o no, como afectado o no por la legislación laboral.

SENTENCIA DE 2 DE JULIO DE 1969, SALA IV

El tema controvertido en esta segunda sentencia es el de un supuesto «alto cargo», afectado, como tal, por un acta de liquidación de la Inspección de Trabajo, con un poder notarial otorgado a favor del mismo por el titular de la empresa recurrente, con amplitud de poderes. En base a la existencia de este poder notarial la Delegación de Trabajo de Granada considera que se trata de un «alto cargo», de los comprendidos en el artículo 7.º de la L. C. T., y, en consecuencia se le practica acta de liquidación, como sujeto al Régimen de Seguros y Mutualidades, por aplicación de lo dispuesto en el número 2 del artículo 61 de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

La sentencia anula la resolución recurrida por estimar que no es «alto cargo», sino mandatario para la administración del negocio del recurrente. Fundamenta la sentencia, en sus considerandos, en que «de la simple hermenéutica, de la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 7.º, se deduce que al ligar la empresa con los cargos, que *ad exemplum* menciona, excluya a aquel comerciante individual, que realiza su actividad con comerciantes y clientela, circunscrito a una pequeña área de operaciones, sin organización societaria o envergadura necesitada en esta dirección, gobierno o consejo». Se trata de un pequeño comercio, de venta al público, de aparatos y material de radio, con tres dependientes y un aprendiz.

Concluye, en este caso, que quienes están ligados al negocio, por nexo contractual o lo son en virtud de contrato de trabajo, o por contrato de Derecho común, sin alcanzar, en ningún caso, aquella conceptualización de personal directivo a que la Ley se refiere.

Considera al afectado por el acta de liquidación como mandatario representativo, que administra, con las facultades inherentes a toda administración, el pequeño comercio, en ausencia de su titular, o cuando las necesidades o conveniencias del propietario así lo determinen, y dice que hay que soportar que retribuidamente, dado que el mandatario tiene por ocupación habitual el desempeño de servicios de la especie a que se refiere el mandato, por ser, además, el de agente comercial colegiado representante de varias casas de electrodomésticos, e intermediario, para la venta en la zona, de otra casa comercial. Asimismo, dice la sentencia, que la amplitud del poder no es sino la propia de todo mandato. Califica, en suma, al presunto «alto cargo», como mandatario representativo, excluido de la L. C. T., y anula las resoluciones recurridas.

Esta prolija decisión jurisprudencial parece contradecirse con lo declarado en sentencia de 30 de junio de 1965, que sienta «que el acto jurídico de apoderamiento o administrativo de delegación de funciones, en los cuales nace el derecho, mediante declaraciones unilaterales de voluntad, otorgan al apoderado o delegado, meras facultades temporales y revocables, para actuar simplemente y en todo momento en nombre y representación del poderdante o delegante, realizando facultades o funciones que, originariamente, no le corresponden, y que sólo le son temporalmente atribuidas por el mecanismo de la representación jurídica, las cuales participan, por ello, del carácter y cualidad de las originarias, siendo éstas las correspondientes a los "altos cargos" de empresa».

Aquí, como se ve, las facultades que implican representación llevan a nuestro Alto Tribunal, a una conclusión, completamente contraria a la de la sentencia que comentamos: la conceptualización como «alto cargo» del mandatario representativo.

Existen, asimismo, gran número de sentencias que insisten en que el «apoderamiento notarial por muy amplio que sea no desvirtúa el contrato de trabajo cuando es concedido para facilitar la tarea a realizar». (Sentencia de 20 de diciembre de 1965.)

También «que el solo hecho del otorgamiento de poder, por muy amplio que sea, no priva de su condición laboral a la relación existente entre empresario y productor que debe prevalecer cuando el apoderamiento sea medio para el desarrollo de la actividad profesional». (Sentencia de 15 de diciembre de 1965.)

La sentencia que nos ocupa, contiene, en el examen del caso concreto, dos precisiones importantes que contribuyen a clarificar las confusas fronteras existentes entre el contrato de trabajo y el mandato civil o mercantil, ya puestas de relieve por la doctrina: 1.ª Toda persona vinculada a una pequeña empresa de reducidas dimensiones, sin envergadura suficiente, para un esquema organizativo de alto nivel, podrá estar ligada por contrato de trabajo, pero nunca podrá alcanzar la conceptualización de «alto cargo», a que se refiere el artículo 7.º de la L. C. T.; y si se excluye la relación laboral, el máximo exponente de esa empresa (distinto del empresario), será representante o mandatario, nunca gerente de la empresa, y 2.ª Que la profesionalidad, ejercicio permanente y habitual de funciones mediadoras encaminadas a la preparación y logro de operaciones mercantiles ajenas, nos lleva a admitir la condición de mandatario para la administración del negocio, excluido de los artículos 6.º y 7.º de la L. C. T.

En efecto, en la sentencia que comentamos parece haber pesado, definitivamente, la condición de agente comercial colegiado e intermediario habitual de varias casas comerciales del ramo.

El criterio que se sostiene en la sentencia, parece abonado por la sentencia de 16 de noviembre de 1961 que habla de un agente comercial colegiado que, a la vez, actuaba como comerciante individual y representante de una firma, considerando «que lejos de hallarse subordinado a una empresa patronal, mediante la prestación de servicios en determinadas condiciones establecidas y bajo su dependencia, procede con absoluta autonomía y libertad, como los agentes comerciales colegiados».

SENTENCIA DE 5 DE JULIO DE 1969, SALA VI

Finalmente, la sentencia anteriormente reseñada estudia el caso de un Director de fábrica, con omnímodas facultades, conforme al poder otorgado por la empresa, pero sólo para regir la fábrica que ésta tenía en Hospitalet, pero no respecto de las que poseía en Madrid, Torrejón y Sevilla. La Sala VI, declara el contrato como de trabajo y como no comprendido en la excepción del art. 7.º de la L. C. T.

En los considerandos de esta sentencia, se recoge la doctrina científica y jurisprudencial más moderna, de que el concepto de «alto cargo» implica el desempeño de una responsabilidad y jefatura, en cuanto a iniciativa, dentro de las tareas de la empresa, como ente, que abarca su total actividad, pero no comprende a quienes dirigen el trabajo y actividades, dentro de una determinada zona o centro de trabajo, siempre sometido a las directrices que marca la Casa central, que es la única que contempla el panorama industrial y mercantil del negocio.

Invoca, en su apoyo, la sentencia de 30 de junio de 1967, que sostiene que «invertir al encargado de amplios poderes, en vista a la negociación con terceros, no supone asociar al apoderado a las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo».

Es abundantísima la jurisprudencia que abona esta tesis, que puede considerarse doctrina dominante también, en el pensamiento científico patrio.

La nota de rigidez y absoluta subordinación, es propia de los albores del Derecho Social, orientado, entonces, a la protección de los obreros fabriles y mineros de modo principal, utilizándose cada vez más, de modo que el concepto de dependencia ha de entenderse, en estos momentos, en el sentido de que el trabajador se encuentra sometido a la organización y disciplina de la empresa, con la que se encuentra ligado. Es precisamente esta concepción la que determina como laboral no incluida en el artículo 7.º la relación con la empresa, del Director de fábrica, que comentamos.

«Por aplicación del artículo 7.º de la L. C. T., no pueden quedar exceptuadas de la relación laboral más que aquellas personas que, en atención a las funciones que desempeñan, signifiquen una dirección real y efectiva de los acuerdos, marcha económica y representativas de la entidad». (Sentencia de 18 de noviembre de 1967.)

«Sólo se hallan incluidas en la excepción que recoge el artículo 7.º de la Ley las funciones rectoras de la empresa en sí, pero no aquellas que suponen una dirección o un trabajo especializado y determinado dentro del complejo total de la entidad.» (Sentencias de la Sala VI, de 9 de julio de 1955; 14 de octubre de 1955; 11 de marzo de 1962, y 30 de septiembre de 1965.)

A este tenor sería innumerable la jurisprudencia, que podríamos aportar, de los ú-

JURISPRUDENCIA

timos tiempos, marcándose la inflexión jurisprudencial, en la década de los 50, en el sentido que queda acreditado.

Como conclusión de cuanto llevamos dicho y como quiera que la inestabilidad jurisprudencial es evidente, diremos que será cada caso concreto el que nos dirá si nos encontramos ante un «alto cargo», comprendido en las excepciones del artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, por la concurrencia, no de una sola nota definitoria, sino del conjunto de condiciones esenciales, considerando como tales: la voluntad, la ajenidad, la retribución y la subordinación o dependencia; dando preferencia a la ajenidad, conforme al estado actual de la doctrina en el Derecho del trabajo.

LEODEGARIO FERNÁNDEZ MARCOS