

JURISPRUDENCIA EN TORNO AL CONCEPTO DE «ALTO CARGO»

I. INTRODUCCIÓN. PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN

El Derecho del trabajo, como toda ordenación jurídica, en el momento de actuar tiene en cuenta los presupuestos sociales, económicos, políticos e incluso técnicos del lugar y del momento histórico.

A mediados del siglo XVIII, y después de dos siglos en los que predominaron los principios gremiales, se produce una doble revolución, técnica e ideológica, que hace dar un giro de ciento ochenta grados al mundo del trabajo. Se trata de instaurar a toda costa que la autonomía de la voluntad impere en todas las relaciones humanas y, por lo tanto, en las relaciones laborales. Se elimina todo intermediario entre empresario y trabajador: sólo existen obligaciones voluntarias.

Así surge la moderna Empresa, compuesta por empresario y trabajadores contratados que nada tienen que ver con la empresa, y que tampoco saben nada de lo relativo al negocio. Con el correr de los años, la técnica se perfecciona. Las relaciones mercantiles y laborales se complican. El empresario no las puede hacer frente él solo y necesita de personas de su confianza que trabajen con él en la parte directiva y financiera de la empresa. El progresivo aumento de la complejidad de la empresa desemboca en la separación de lo que es propiedad y lo que es gestión en la empresa.

Con ello, surgen los llamados «cargos directivos» o «trabajadores de dirección». En un principio no se veía en ellos ningún punto de contacto con el trabajador en sentido estricto. La razón principal estaba en su remuneración, mucho más elevada que la de éste, y por lo tanto, en que era innecesario que sus relaciones en la Empresa estuvieran protegidas por un Derecho cualificado por ser tutelador o protector (Alonso Olea) (1).

Pero, como hemos dicho antes, el Derecho del trabajo actúa conforme a los supuestos sociales que le rodean en cada momento. Pues bien, los tiempos han cambiado y la configuración de la Empresa también. Ahora son múltiples las personas que, dentro de ella, por su posición en el trabajo, pueden tener el calificativo de «directivos» sin que este concepto, como veremos más tarde, implique la no dependencia del empresario o la auténtica dirección del negocio.

Los diversos ordenamientos se han visto en la dificultad de encuadrar a dichos

(1) ALONSO OLEA: *Lecciones sobre el contrato de trabajo*, Madrid, 1968, pág. 17.

trabajadores en el marco de su ordenación jurídica. El nuestro lo ha resuelto en torno a dos ejes principales: su exclusión de la ley de Contrato de trabajo y su afiliación obligatoria al régimen de la Seguridad Social.

Trataremos a continuación de estos problemas y, en concreto, del enfoque del Tribunal Supremo en las sentencias de su Sala VI, de 30 de junio y 5 de julio de 1969, y en la sentencia de su Sala IV, de 2 de julio de 1969.

2. LOS CARGOS DIRECTIVOS Y EL ARTÍCULO 7.º DE LA LEY
DE CONTRATO DE TRABAJO. DOCTRINA

Dice el precepto legal que no regirá esa 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... Es obvio, en primer lugar, que quedan descartados de la legislación laboral los consejeros de las sociedades, que no son otra cosa que las personas que encarnan los órganos de la persona jurídica. Hecha esta salvedad, pasemos a considerar las diferentes opiniones que la doctrina ha manejado para caracterizar a los trabajadores a que se refiere el citado artículo.

a) *La dependencia*.—Se pretendió, en primer lugar, caracterizarlos por su independencia frente a la dependencia propia del centro de trabajo. Pero hoy sabemos que ni la dependencia es el rasgo más definitivo del contrato de trabajo, ni mucho menos la independencia es el rasgo definitivo y general en los trabajos directivos (2).

b) *Los poderes*.—Se ha pretendido también diferenciarlos en que ostentan poderes del empresario. Pero lo que a primera vista puede parecer inherente al directivo, el ostentar poderes delegados por el empresario, no es más que un grado en una escala

(2) ALFREDO MONTOYA MELGAR: *El poder de dirección del empresario*, Madrid, 1965. «Sobre esta base parece la solución más apropiada la de considerar la dependencia como elemento natural de la relación de trabajo; cosa muy distinta es decir que la dependencia sea factor único para distinguir las relaciones laborales de las que no lo son. Dependencia hay, como ha demostrado con la abundancia de argumentos BAYÓN CHACÓN en relaciones extralaborales..., pero en modo alguno se trata de un requisito definitorio suyo» (pág. 68).

ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, Madrid, 1967. «Del contrato del personal directivo se venía diciendo frecuentemente por la Jurisprudencia que es un contrato de arrendamiento civil de servicios y no un contrato de trabajo, *por falta de relación de dependencia*. Como realmente esto no es así, a mi juicio, porque normalmente el trabajo directivo es un trabajo tan o tan poco dependiente como pueda serlo el no directivo, el resultado ha sido que también por esta vía la relación de dependencia ha venido a convertirse en expresión fuera de sentido. La realidad es que el contrato de trabajo directivo es sencillamente, si a su naturaleza jurídica se atiende, un contrato de trabajo exceptuando de la normativa especial de los contratos de trabajo» (pág. 54).

M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 71, julio-septiembre de 1966. «La dependencia correctamente entendida es el criterio fundamental definitorio del trabajo objeto del Derecho del trabajo» (pág. 167).

general que va desde el mismo propietario hasta el jefe de taller que ordena y gobierna el trabajo de sus aprendices (3).

c) *La remuneración.*—La elevada cuantía de la remuneración de los cargos directivos ha sido también factor muy influyente en su distinción, sobre todo en los primeros tiempos. No parece, por un lado, que un simple criterio cuantitativo sea suficiente para calificar una relación como de distinta naturaleza. Pero, en segundo lugar, la mayor complejidad técnica de las Empresas, a que antes aludimos, hace necesario hoy día el concurso de un número importante de técnicos altamente especializados, cuyos emolumentos son también muy altos, y que mantienen, no obstante, su carácter de trabajadores.

d) *La confianza.*—Parece que es criterio más exacto el que busca el fundamento de su diferente tratamiento en la necesidad que la moderna Empresa tiene de contar con un número mínimo de personas que ejecuten y lleven a cabo las directrices de la propiedad. Tales personas quedan unidas a la propiedad por unos vínculos de confianza tales que hacen de muy difícil aplicación las normas laborales, basadas en la mutua confianza entre empresario y trabajador.

e) *La dirección del negocio.*—Ampliando más este concepto, parece que lo más definitivo en el trabajador directivo es su participación en la dirección del negocio. Esto es, a diferencia de la mera dirección técnica, o dirección del trabajo en cualquiera de sus facetas, los trabajadores directivos participan en la dirección del negocio como colaboradores inmediatos de la propiedad. La «alta dirección», «alto consejo» o «alto gobierno» que cita el texto legal, debemos entenderla siempre referida al negocio. Esta idea es sólo una clarificación de la antes citada de la confianza. En este sentido se pronuncia, además, últimamente, el Tribunal Supremo (por ejemplo, sentencias de 5 de julio de 1963 y 4 de marzo de 1965).

(3) MONTOYA MELGAR, Op. cit. «El poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando la singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la Empresa» (pág. 44).

A este respecto, y refiriéndose a la figura del director general, posiblemente el caso límite en la discusión que nos ocupa, el autor estudia el tipo de relación que le vincula con el empresario: «la doctrina ha discutido abundantemente si se trata de una relación laboral o extralaboral sin llegar a una solución uniforme...» (pág. 105). «En buena doctrina, sin embargo, el director general de la Empresa es un trabajador más del empresario..., lo que sucede es que a esa condición de trabajador por cuenta ajena viene a unirse elementos que dificultan la comprensión de la verdadera naturaleza de la figura; en efecto, el director general es al tiempo normalmente un mandatario con representación del empresario» (pág. 206).

Más tarde, y dentro del apartado que estudia el ejercicio del poder de dirección por el personal dirigente, dice el autor: «La relación jurídica que vincula al personal dirigente con el empresario es, por supuesto, estrictamente laboral. El personal directivo, a diferencia de lo que ocurre con el director de empresa, carece de poder de ámbito general, sus competencias vienen predeterminadas a veces con un gran rigor.»

3. EXAMEN DE LAS SENTENCIAS DE LA SALA VI, DE 30 DE JUNIO
Y 5 DE JULIO DE 1969

3.1. *Es cargo directivo*

La sentencia de 30 de junio de 1969 desestimó recurso de casación contra sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo, interpuesto por el que había sido director general de la Industrial Inspección Española, S. L., sociedad filial de la Industrial Inspection Internacional Ltd.

En el segundo párrafo del artículo 7.º de la Ley de Contrato de trabajo, se enumeran, a título de ejemplo (T. S., 4-3-65), una serie de cargos precisamente encabezados por el director general. A primera vista, siempre que nos encontremos con un persona que ostenta este cargo podremos tener la presunción de que su actividad profesional es de las excluidas por el artículo 7.º Ahora bien, no basta la mera denominación del cargo si no está en correspondencia con las notas que hemos visto como características del trabajo directivo. El Tribunal Supremo, por esta razón, examinó en el caso de referencia las características que acompañan a la figura del director general en dicha empresa.

Se refiere el Tribunal Supremo a la cuantía de la remuneración recibida por el recurrente que, en comparación al volumen del capital de la Empresa resulta muy elevado, y dice por ello que se tiene que «admitir como muy importante la función» que así se retribuye. Como veremos se refiere al criterio antes estudiado de la cuantía de la remuneración. Si bien de una forma un tanto subsidiaria, y contestando a las argumentaciones del recurrente.

Efectivamente, a tal criterio añade antes el alto Tribunal dos de mayor importancia. En primer lugar, que el cargo era ocupado en virtud de nombramiento que hacía directamente la Empresa-matriz desde Inglaterra, y que tenía además reservado este nombramiento frente a la sociedad filial, y ello como expresión de la reserva del gobierno afectivo de esta Empresa de que gozaba. Siendo, pues, el susodicho cargo la más directa expresión del gobierno de la Empresa filial por la Empresa matriz, es ello motivo definitivo para que el Tribunal Supremo pueda decir que se da «en el actor con toda claridad la nota característica de la más alta función de gobierno en la Empresa demandada...».

Alusiones todas ellas que creemos pueden relacionarse fácilmente con los dos últimos criterios de los antes enumerados: es decir, con la confianza y la dirección del negocio. Esto es, con basar la excepción de ciertos trabajos del régimen laboral precisamente en su *asimilación funcional* a la propiedad de la Empresa.

3.2. *No es cargo directivo*

La sentencia de 5 de julio de 1969 casa la sentencia recurrida, en que la Magistratura se inhibía del conocimiento del despido, y declara competente a la jurisdicción laboral, estimando que el recurrente no era cargo directivo de los excluidos por el artículo 7.º

En este caso, los considerandos de la sentencia tratan dos aspectos que, por su gran importancia, vamos a ver separadamente: el ya conocido de la dirección del negocio y la dirección del trabajo; y el problema de los poderes (al que hemos aludido).

En el caso de referencia, el recurrente era un director de fábrica, una de las fábricas de la Empresa recurrida, y tenía otorgado poder de enormes facultades para regirla. Examinado el aspecto de si tal cargo era o no calificable de directivo, la sentencia del Tribunal Supremo aclara que dicho cargo no es similar a los enumerados por el artículo 7.º, pues tal caso «requiere el desempeño de unas funciones de responsabilidad y jefatura en cuanto a iniciativa dentro de las tareas de la Empresa como ente que abarca su total actividad, es decir, los que dirigen el negocio, y no pueden comprender (en casos similares a los enumerados por el texto legal) a quienes... dirigen el trabajo y actúan dentro de una determinada zona o centro de trabajo, siempre —como es natural— sometido a las directrices que marque la casa central, que es la única que contempla y riga el total panorama mercantil e industrial del negocio...».

Como vemos, vuelve nuestro Tribunal Supremo a recurrir al argumento que hemos ya señalado como fundamental en esta cuestión: la dirección del negocio. Y distinguiéndola con gran exactitud de la dirección técnica del trabajo, por más que ésta requiera ciertos poderes, más o menos amplios, delegados e incluso un apoderamiento jurídico formal para actuar en representación de la Empresa. Lo cual nos introduce en el segundo aspecto.

Hemos citado varias veces el tema de los «poderes» como dato que podría caracterizar a los cargos directivos. Es necesario distinguir, primero, los dos sentidos en que cabe hablar de poderes.

En sentido jurídico, entendemos por poder (apoderamiento) el que se ostenta para actuar jurídicamente en representación de otro. Está vinculado, por tanto, a todas las relaciones en que se establece una representación. En este sentido hemos citado ya que los primeros apoderados de las Empresas en forma de sociedad son sus consejeros, esto es, las personas físicas que encarnan los órganos de la sociedad (Alonso Olea) (4). Es evidente que este caso no plantea problema alguno con relación a nuestro tema. Sin embargo, la variada gama de las relaciones jurídicas de la Empresa exige normalmente que existan una serie de personas con poderes, más o menos amplios, otorgados por la Empresa (seguimos hablando del «apoderamiento», es decir, el otorgamiento formal de la representación). En algún momento se ha pensado que ésta era la característica de los trabajadores de dirección; ya vimos que nada tiene que ver lo uno con lo otro, pues el poder es sólo un instrumento jurídico que necesitan muchos trabajadores de la empresa para cumplir su función, sin que ello implique necesariamente que desempeñen función alguna de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

En este tema entra también la sentencia que comentamos, pues el demandante gozaba de omnímodas facultades conforme al poder otorgado por la entidad demandada». Esta apariencia es sometida a discusión en los considerandos, unida al aspecto

(4) ALONSO OLEA, Op. cit., Madrid, 1968, pág. 17.

de dirección del negocio, ya visto. Efectivamente, el poder era de gran amplitud, «pero sólo para regir la fábrica de la misma (entidad) tenía establecida en Hospitalet de Llobregat», y no de otras. Por ello, y aclarando que hemos apuntado poco antes, termina su consideración en la sentencia notando «que el desarrollo de la vida de los negocios... cada vez impone con mayor apremio la necesidad de utilizar los servicios ajenos de modo permanente mediante retribución, invistiendo de amplios poderes al encargado con vistas a la negociación con terceros como instrumento adecuado al mejor desempeño del cometido, sin que ello suponga asociar apoderados a las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, ni libere al mismo del deber de obediencia correlativo al poder de mando de la Empresa contemplada en su unidad...».

En diferente sentido, podemos entender poder como «facultad» y más concretamente como las facultades para tomar decisiones autónomas e iniciativas y regir la marcha de la Empresa.

En este sentido sí cabría admitir, a primera vista, que es característica de los cargos directivos la de tener muy amplios poderes o facultades. A pesar de todo, tampoco es este argumento definitivo, pues, como hemos visto en el número 2, apartado b), estos poderes no son más que un grado dentro de una escala general que abarca la Empresa entera. «Es un fenómeno de delegación de facultades que, con poderes o no, se efectúa igualmente en las escalas inferiores...» (Bayón-Pérez Botija) (5). Y si bien se podría mantener que los poderes o facultades que, en este sentido, tienen los cargos directivos son de especial amplitud, habría que acabar señalando que su carácter más definitivo es el de referirse a la dirección del negocio, volviendo así a parar en el criterio repetidamente expuesto. En esta misma dirección se manifiesta Alonso Olea (6) al decir «...que lo que caracteriza al directivo con sus poderes (consten o no en un contrato formal de apoderamiento) amplios y referidos a la generalidad de la Empresa».

Conviene, en todo caso, dejar claramente establecida la diferencia entre los dos sentidos de «poder», y la poca importancia que ambos tienen para caracterizar al trabajador de dirección (a no ser porque tenga poder-facultad para *dirigir el negocio*), pues es una de las argumentaciones y ambigüedades usadas con más frecuencia sobre este problema.

4. LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dice el artículo 61 del Texto Refundido I de la ley 193/63 de Bases de la Seguridad Social que «se declaran expresamente comprendidos en el número anterior (régimen general de la Seguridad Social): a) Los que trabajen por cuenta ajena en los cargos directivos de las Empresas, excluidos de la ley de Contrato de trabajo. No estarán comprendidos en esta asimilación quienes ostenten pura y simplemente cargos de consejeros en las Empresas que adopten forma jurídica de sociedad».

(5) BAYÓN CHACÓN: *Manual del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1967-68, pág. 306.

(6) ALONSO OLEA, Op. cit., pág. 18.

La referencia expresa que este apartado se ve obligado a hacer a los que trabajan por cuenta ajena en cargos directivos tiene como base el posible equívoco al que llevaría una interpretación analógica del artículo 7.º de la ley de Contrato de trabajo, considerándolos excluidos del régimen de previsión social. Por lo demás, es evidente que las razones estudiadas en apoyo de su exclusión de aquella rigidez necesaria al contrato de trabajo en sentido estricto (por ejemplo, despido, etc.) nada tiene que ver con su lógica afiliación a un régimen de previsión social de carácter general, tanto es así que abarca incluso a los mismos empresarios, a los trabajadores por cuenta propia, a los estudiantes, etc.

Es también evidente que la alusión a los consejeros de sociedades, si bien resulta otro punto aclaratorio, no hubiera sido ni siquiera necesaria, puesto que como ya dijimos la situación de consejero es meramente la de encarnar físicamente los órganos de una persona jurídica, sin que esto implique ni relación de trabajo de ningún tipo ni situación profesional alguna por cuenta propia ni ajena. Hay que notar que se alude a quienes son consejeros *pura y simplemente*, y no suelen ser los ciertos cargos como el consejero-delegado, que suele llegar a ser una especie de director general, o, a veces, presidente del Consejo, cuando prestan por cuenta de la sociedad unos servicios (de dirección) de carácter retribuido y profesional. Por lo que, en estos casos, hemos también de considerarlos como trabajadores directivos, afiliados al régimen de la Seguridad Social.

Sin embargo, roza con este tema el problema que se plantea en la siguiente sentencia comentada, y que en realidad es el tema de las relaciones absolutamente ajenas a todo tipo de prestación de trabajo por cuenta ajenas y bajo dependencia ajenas.

5. EXAMEN DE LA SENTENCIA DE LA SALA IV, DE 2 DE JULIO DE 1969.
MERAS RELACIONES CIVILES O MERCANTILES

Hemo visto los límites entre los conceptos de «trabajador» y «cargo directivo», y las repercusiones en su configuración legal y, en segundo lugar, la innovación que aporta el régimen de la Seguridad Social al afiliar obligatoriamente a los trabajadores por cuenta ajena en los cargos directivos de las Empresas.

Queda todavía por tratar la distinción entre estas situaciones y aquellas relaciones de servicios que son simple y llanamente relaciones de carácter civil o mercantil, excluidas tanto del régimen laboral como del régimen de la Seguridad Social, pero que pueden dar lugar a confusión con las ya estudiadas.

Problema que aborda la sentencia de la Sala IV de 2 de julio de 1969.

El equívoco puede plantearse en los casos en que determinado empresario, individual o colectivo, se relaciona con otra persona mediante un contrato —civil o mercantil—, normalmente un mandato o un arrendamiento de servicios, que requiera el otorgamiento de poderes como garantía de su representación frente a terceros.

Est tipo de relación puede, por su permanencia y amplitud, ofrecer una apariencia laboral. Es necesario, por ello, tener bien claro que no hay necesariamente coincidencia entre poder y relación laboral, ni tan siquiera entre poder y cargo directivo.

Como ya hemos insistido en este tema, basta recordar brevemente que incluso admitiendo como carácter del directivo el de sus poderes, en sentido de facultades, nada tienen que ver con que consten o no en un apoderamiento formal.

La sentencia que ahora examinamos trata de resolver si del examen de determinado poder, otorgado para la venta al público de aparatos y material de radios «se puede asignar al que por medio de dicho poder tiene facultades de administración la catalogación de alto cargo a que se refiere el artículo 7.º... y, en su consecuencia, obligado a su afiliación como sujeto al régimen de Seguros y Mutualidades en razón de dicha clasificación... o, por el contrario, de no ser estimado como de alto cargo, y la relación excluida del régimen laboral y afiliación, no existe tal obligación...».

La sentencia parte de considerar cómo están lógicamente excluidos de la mención del artículo 7.º aquellas personas que no desempeñan «en las Empresas» las funciones enunciadas, porque no se relacionan con «Empresas», sino con un «comerciante individual que realiza su actividad directamente con fabricantes y clientela, circunscrito a una pequeña área de operaciones sin organización societaria o envergadura necesitada de esa dirección, gobierno o consejo, y que, por tanto, los que por nexo contractual están ligados al mismo, o lo son en virtud de contrato de trabajo o contrato de derecho común...».

Sin embargo, tal consideración, aparentemente lógica, no resulta satisfactoria. En efecto, el artículo 1.º de la ley de Contrato laboral se refiere «a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter», es decir, de carácter patronal o empresarial. Y el artículo 7.º se refiere a las «Empresas». A las Empresas, entendemos sea persona física o jurídica la que revista tal carácter. Pues para el Derecho laboral la Empresa es, en sentido amplio, la propiedad, y el trabajador el que presta sus servicios a aquella por cuenta de ella y no propia. La Empresa es quien contrata los servicios productivos, y el trabajador, quien los presta a cambio de una remuneración.

Y esta bipolaridad se aplica sea individual o colectiva la personalidad de la «Empresa», tenga o no tenga forma jurídica de sociedad, y también sea grande o pequeño el área de operaciones de ésta.

En apoyo de esta tesis podemos citar parte de la sentencia antes comentada de la Sala VI de 30 de junio de 1969 (número 3.1), estimando que «es cargo directivo», cuando dice: «La nota característica del desempeño de la más alta función de gobierno en la Empresa demandada, sin que pueda oponerse con validez a esa conclusión el que la recurrida contase con muy corto número de empleados y escaso capital...» En resumen, creemos que los que por nexo contractual están ligados a un comerciante individual pueden estarlo en virtud de aquella relación a que se refiere el artículo 7.º de la ley de Contrato de trabajo.

Continúa la sentencia señalando cómo la alta dirección no es coincidente con las facultades inherentes a toda administración, necesarias para quien ostenta un mandato representativo. Consideración que tampoco nos parece excesivamente clara ya que tampoco distingue exactamente el problema del apoderamiento formal del de las facultades reales de decisión y, a su vez, si las facultades tienden primariamente a la relación con terceros o implican una capacidad de dirigir en toda su amplitud el negocio.

Se añade luego un nuevo aspecto que reviste mayor interés; consiste en que el apoderado se dedicaba habitualmente «al desempeño de servicios de la especie al que se refiere el mandato, y así juntamente a su condición de agente comercial colegiado es representante en Granada de...» y se enumeran una serie de Empresas de otros puntos de España de las que el referido señor es apoderado.

Añade también la sentencia que el referido poder «además merece la calificación de especial, puesto que lo es referido al negocio del mandante poderdante, al que se viene haciendo mérito» y con ello repare la pretendida «amplitud del poder».

Y, con esta línea de argumentaciones, termina la sentencia estudiada estimando el recurso al considerar que no cabe hablar de «cargo directivo», no existiendo por ello obligación de afiliarle por parte del titular del negocio.

Ciertamente que es muy significativo que en el caso examinado se uniesen una serie de apoderamientos, pues es índice de una dedicación profesional propia del agente de comercio, profesión que se desempeña liberalmente y por contratos aislados con Empresas, que revisten el carácter de mandatos mercantiles, sin relación ninguna con un contrato de trabajo. Pero también es cierto que esta situación no puede ser la que nos diga definitivamente si la relación que en concreto se estudia es de ese mismo tipo, o es la de un cargo directivo. Es perfectamente posible calificarla de este modo, en cuanto ya hemos señalado que para considerar desde el punto de vista jurídico la relación empresario-trabajador, y es ésta la que sirve de base para nuestro tema, nada importa la magnitud económica de la Empresa ni la complejidad de su montaje mercantil, sino la mera diferencia entre quien es propietario de la Empresa y en su nombre contrata trabajo, y quien en las condiciones del artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo ofrece su trabajo a cambio de una remuneración.

Y, partiendo de esta base, podemos también calificar como «trabajador de dirección» a quien por su *función* de dirección del negocio queda excluido por el artículo 7.º del mismo texto de la rigidez del contrato laboral, pero no por ello de la afiliación al régimen de la Seguridad Social.

6. CONSIDERACIONES FINALES

En resumen, hemos visto las diferentes situaciones conceptuales y legales que se plantean en torno a la prestación de servicios por cuenta ajena: el contrato de trabajo, el trabajo de dirección, los servicios que se contratan civilmente... Es claro que tampoco existen radicales diferencias de naturaleza entre unas y otras figuras. La legislación, la jurisprudencia y la doctrina han ido delimitando estas situaciones al socaire de las situaciones reales, es decir, de la evolución económica y técnica de la Empresa. Así lo indicábamos al principio de estos comentarios y así hay que terminar. El Derecho debe preveer y encauzar las relaciones sociales, pero para ello debe partir, ante todo, de la realidad presente y de la evolución histórica pasada. Es indudable que la evolución del Derecho del trabajo va desde un Derecho protector de las masas asalariadas hacia un Derecho regulador de todas las situaciones profesionales. En esta

JURISPRUDENCIA

evolución el momento presente es, quizá, de cambio. El Derecho del trabajo, sin confundir unas situaciones laborales con otras (asalariados, directivos, trabajadores por cuenta propia, técnicos, etc.) se ve obligado a ir incluyendo en su ámbito, bien directamente —ley de Contrato de trabajo— bien indirectamente —Seguridad Social— todas aquellas relaciones jurídicas que nacen en la participación de la producción mediante el ejercicio de sus facultades intelectuales y manuales.

DOLORES CLEOFÉ SÁNCHEZ