

ESTUDIO DE LAS RELACIONES LABORALES COMUNES Y ESPECIALES DE LA ALTA DIRECCIÓN, ADMINISTRADOR O MIEMBRO DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN



Trabajo fin de grado presentado por: **Estefanía Perdomo González**

Tutor: **Nicolás Díaz de Lezcano Sevillano**

Junio, 2019

Firmas

Estudiante

Tutor

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. RELACIÓN LABORAL COMÚN	2
2.1. CONTRATO DE TRABAJO	2
2.1.1. Concepto legal	2
2.1.2. Elementos configuradores	2
2.1.2.1. Ajenidad	2
2.1.2.2. Dependencia o subordinación	4
2.1.2.3. Remuneración	6
3. PERSONAL DIRECTIVO	6
3.1. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN	6
3.2. CONSEJEROS O MIEMBROS DE ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE SOCIEDADES	7
3.2.1. Introducción	7
3.2.2. Junta general de accionistas	7
3.2.3. Características	10
3.2.4. Competencias	12
3.2.3. Consejo de administración	13
3.3. DIRECTIVOS DE RÉGIMEN LABORAL COMÚN	16
3.3.1. Introducción	16
3.3.2. Comparativa entre relación laboral ordinaria y alta dirección	17
4. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL	19
4.1. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN	19
4.1.1. Concepto	19
4.1.2. Características del contrato de trabajo	20
4.1.3. Elementos configuradores	22
4.1.4. Promoción interna	22
4.1.5. Régimen jurídico relaciones laborales especiales	23
4.1.6. Extinción de la relación laboral	24
4.1.6.1. Introducción	24
4.1.6.2. A instancia del alto directivo	24
4.1.6.2.1. <i>Dimisión voluntaria</i>	25
4.1.6.2.2. <i>Dimisión provocada</i>	26
4.1.6.3. A instancia del empresario	28

4.1.6.3.1. <i>Despido por desistimiento</i>	28
4.1.6.3.2. <i>Despido disciplinario</i>	30
5. RETRIBUCIÓN DEL ALTO DIRECTIVO	33
6. CONCLUSIONES	35
7. BIBLIOGRAFÍA	39
8. LEGISLACIÓN	40
9. JURISPRUDENCIA	41
10. ABREVIATURAS	42

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales especiales no son otra cosa que una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo lograda a partir del concepto de contrato de trabajo, con los requisitos que hacen posible su constitución (Art. 1.1 LET) y la fuerza atractiva que supone la presunción de existencia allí donde se preste un servicio remunerado por cuenta y bajo la dirección del otro. Ahora bien, esa ampliación sólo ha podido hacerse adaptando la regulación común del trabajo por cuenta ajena a las necesidades derivadas de las peculiaridades de la propia actividad. (Palomeque & Álvarez, 1988, p.1015).

Como se ha podido apreciar, el concepto de una relación laboral especial, se puede denominar como un concepto relativamente nuevo, el cual, se ha constituido con el paso del tiempo en función de la necesidad derivada de una peculiar prestación de trabajo. El hacer frente legislativamente a las diversas necesidades no ha sido tarea fácil para la capacidad de adaptación de esta rama del derecho, ya que, este tipo de relación peculiar legislativamente nunca ha sido claramente coherente.

Teniendo en cuenta lo anterior, hablaremos de las relaciones laborales comunes y especiales, concretamente de las diferencias que le caracterizan a cada una de ellas. Para ello, comenzaremos con una breve introducción de lo que es una relación laboral ordinaria, analizando sus componentes y haciendo una breve descripción del contrato de trabajo y sus elementos configuradores.

También haremos una breve descripción de lo que engloba el concepto de personal directivo, del cual se desprenden los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades, directivos de régimen laboral común y el personal de alta dirección, realizando un estudio más profundo de éste último basándonos en muchas ocasiones en doctrinas jurisprudenciales, puesto que, si bien existe una regulación normativa, ha sido la jurisprudencia social la que ha venido a perfilar sus contornos.

Con todo esto pretendemos reflexionar sobre las peculiaridades que se desprenden de este concepto tan interesante y de cómo ha evolucionado legislativamente con el transcurso del tiempo.

2. RELACIÓN LABORAL COMÚN

2.1. CONTRATO DE TRABAJO

2.1.1. Concepto legal

En primer lugar, tenemos que decir que el legislador no proporciona una definición exacta de lo que ha de entenderse como contrato de trabajo, sin embargo, si marca unas pautas indispensables para poder llevarlo a cabo.

Según lo dispuesto en el artículo 1.1 del RD LET establece que el E.T “será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Del concepto legal podemos extraer las siguientes notas o elementos configuradores del contrato de trabajo, a saber: carácter personal, voluntariedad, dependencia, ajenidad y remuneración.

En este sentido, podemos definir el contrato de trabajo como aquel acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario) (Palomeque & Álvarez, 1998, p.627).

2.1.2. Elementos configuradores

2.1.2.1. Ajenidad

Respecto al elemento configurador de ajenidad podemos decir que es el empresario el que asume los riesgos laborales y los costos, además de atribuirse los resultados del fruto del trabajo realizado por el trabajador. Esto es, la ajenidad en los riesgos y costes implica que los resultados de la actividad laboral como de la utilidad patrimonial corren a cuenta del empresario, soportando tanto los buenos como los malos resultados, debiendo retribuir a sus empleados independientemente de los resultados obtenidos por los mismos, lo que no quiere decir que no se puedan pactar, respetando la estructura retributiva

convencional o estatutaria, conceptos salariales que vayan en función de los beneficios de la empresa o de su productividad (comisiones por ventas, o un porcentaje sobre el beneficio de la empresa, etc.)

Es por esto que, a pesar de los resultados económicos obtenidos por la empresa el trabajador tiene asegurada su retribución.

A modo de ejemplo podemos observar las diferentes definiciones del concepto de ajenidad desprendida de la doctrina jurisprudencial:

- a) Sentencia del TSJ de Santa Cruz de Tenerife del 12 de Diciembre del 2014 Recurso 355/2014 donde cita *“El concepto de ajenidad supone que el trabajador presta sus servicios para otro a quien "ab initio"¹ pertenecen los frutos de dicho trabajo [...] entendiéndose este elemento en el sentido de transmisión originaria del resultado del trabajo a un tercero (Sentencia Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1.990 - A. 7.721), y plasmándose en el hecho de ser el empleador quien incorpora al mercado los frutos del trabajo y percibe directamente los beneficios [...] será el empresario quien correrá con los riesgos, positivos o negativos, siendo el trabajador ajeno al resultado de la explotación de los frutos de su trabajo.”*
- b) Sentencia del TSJ de Navarra, 4 de Mayo del 2015 Recurso 189/2015, la cual, expone *“Para lo que nos interesa aquí, la ajenidad consiste, según la doctrina científica y la jurisprudencia, en la cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador (Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29 de enero de 1.991 (RJ 1991 , 190); 25 de enero de 2.000 (RJ 2000, 1312)), y es claro que es este último el que se apropia del beneficio producido por estímulo del consumo de los clientes a cargo de las « alternadoras » y retribuye el trabajo del que deriva ese beneficio mediante una comisión en el gasto, que tiene encaje en el artículo 1.1 ET en relación con los artículos 26.1 y 29.2 del mismo Cuerpo Legal .”*

¹ Expresión latina que significa “desde el principio”.

2.1.2.2. Dependencia o subordinación

En lo que toca al concepto de dependencia podemos sacar algunas características relevantes como pueden ser que para que una prestación de servicios pueda considerarse como asalariada, es fundamental que dicha actividad se desarrolle dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario.

Hay que mencionar, además que un trabajador asalariado requiere una subordinación a los poderes de la organización del empresario. Esto quiere decir que, aquella persona que trabaja bajo su dependencia no organiza su propio trabajo, lo presta bajo las órdenes de otro, el empresario. De tal manera, que el empresario tiene el poder de especificar el contenido y las cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad (Palomeque & Álvarez, 1998, p.629).

Podemos añadir que lo que conlleva trabajar por cuenta ajena requiere trabajar bajo dependencia. Un claro ejemplo de falta de dependencia lo podemos encontrar en los casos de los becarios, (quedan fuera los sometidos a contratos de aprendizaje y los de formación que si tiene la condición de trabajadores por cuenta ajena) en los que, no hay una contraprestación de trabajo y salario, sino que se limita a la formación y a la concesión de una ayuda económica para las necesidades de formación, tal y como expresa la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de los Social, 849/2018, de 20 de septiembre, Rec. 201/2017.

Teniendo en cuenta lo expuesto con anterioridad podemos decir que trabajar bajo dependencia significa:

- a) Acatar la autoridad disciplinaria del empleador.
- b) Sometimiento de órdenes por parte del empresario.
- c) Respetar un horario laboral impuesto.
- d) Asistencia al centro de trabajo asignado.
- e) Posibilidad de ser sancionado por el empresario.
- f) Sujeción a remuneración por tiempo trabajado.
- g) Imposibilidad de aceptar o rechazar tareas encomendadas.

Actualmente, por lo que respecta al concepto de dependencia podemos decir que cada vez exige con menor intensidad la asistencia por parte del trabajador al lugar de trabajo asignado, así como, la sujeción a un horario de trabajo establecido. Un ejemplo de ello puede ser el teletrabajo o trabajo a domicilio.

Respecto a la peculiaridad del teletrabajo se puede apreciar en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 95/2015 de 12 de enero 2015 Rec. 4797/2014, la cual, un traductor prestaba sus servicios desde su casa, vía email, para la empresa demandada. Dicho trabajo estaba sujeto a las instrucciones de la misma, la cual, era la que lograba el resultado, percibiendo a cambio una remuneración, además de ser comprobadas sus traducciones por la propia empresa demandada. Al respecto Tribunal a quo ha declarado la existencia de relación laboral. Uno de los fundamentos de derecho de la citada sentencia a resaltar *“la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (art.1 LET).* Hay que mencionar, además un fragmento de la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 181/2017 de 7 febrero 2017, Rec. 2782/2016 donde expone *“no puede calificarse de mercantil esta relación, ya que de los presupuestos fácticos descritos se desprenden sin duda las notas de ajenidad, dependencia y subordinación que configuran la relación jurídico laboral del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. No es posible sostener, como en caso análogo puso de manifiesto la ya citada sentencia de esta Sala de 9 de abril de 2.002 , el carácter mercantil y autónomo de una relación jurídica en el ámbito de los seguros de quienes carecen de cartera de clientes, se limitan a vender seguros telefónicamente siguiendo las instrucciones de la agencia de seguros, se hallan controlados por una Monitora-Jefe, y no tienen instalaciones, personal o materiales propios sino que utilizan los de la expresada agencia, no siendo obstáculo suficiente para considerar laboral la relación el haber suscrito formalmente un contrato de subagencia, ya que, como dice la mencionada jurisprudencia, hay que examinar en cada caso las condiciones contractuales para evaluar si la relación es laboral o mercantil; y en el presente caso, idéntico*

al de los mencionados precedentes, la existencia de una prestación voluntaria de servicios, sometida al control y dirección de la empresa, y dentro de su ámbito de organización, con percibo de una retribución, es palmaria, y por ende, incuestionable la aplicación del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores" .

2.1.2.3. Remuneración

Otro elemento del contrato de trabajo es su carácter retributivo, del cual, podemos extraer que el trabajo asalariado es fundamentalmente lucrativo. Esto es, el empleado desempeña las funciones acordadas en el contrato a cambio de una contraprestación económica denominada en el contexto laboral como salario.

3. PERSONAL DIRECTIVO

Dentro de la amplia calificación de personal directivo se encuentra el personal de alta dirección, los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades y directivos del régimen laboral común, de los cuales, se hará una breve descripción de cada uno de ellos centrandó el estudio en el personal de alta dirección en el siguiente apartado.

3.1. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 2.1.a) hace mención al personal de alta dirección excluido del art. 1.3.c) del citado cuerpo legal, donde lo considera como relación laboral de carácter especial. Para un mejor entendimiento, esto quiere decir que, dicha relación es considerada de carácter especial debido a que se ciñe a un régimen propio donde no son de aplicación las mismas normas comunes que al resto de trabajadores.

Hay que mencionar, además que el personal de alta dirección se encuentra regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección. Dicha relación de carácter especial se basa en la confianza mutua de las partes, es

decir, entre la empresa contratante y el alto directivo, llevando consigo el establecimiento de los derechos y obligaciones pactado por los mismos.

3.2. CONSEJEROS O MIEMBROS DE ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE SOCIEDADES

3.2.1. Introducción

Respecto a los Consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades se encuentran regulados en el Art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

El desarrollo de las funciones de gobierno y dirección de las sociedades mercantiles pueden ser ejecutadas por dos tipos de perfiles diferentes: los administradores sociales o el personal de alta dirección. En este caso, nos centraremos en los administradores sociales.

En el caso de las sociedades de capital, así como todos los entes de personalidad jurídica, le resulta necesario para su correcto funcionamiento interno, así como interactuar con terceros, diferentes medios por el cual poder desarrollar su actividad, esto es, actuar a través de sus órganos evitando intermediación alguna.

Se necesita pues, emplear dos vías, con diferentes funciones, aunque al mismo tiempo relacionadas entre sí. La primera de ellas trata sobre la toma de decisiones de la empresa, es decir, correspondería al órgano encargado de expresar la voluntad de la misma (Junta General de Accionistas). La segunda hace mención al órgano de representación de la sociedad, destinado a la gestión y administración (Consejo de Administración). Tanto una como la otra, resultan esenciales para cualquier sociedad mercantil, es por ello, que vamos a realizar un breve análisis de estos dos órganos en los siguientes apartados.

3.2.2. Junta general de accionistas

La Junta General de Accionista consiste en una reunión física de los socios de una sociedad con el fin de tomar una serie de decisiones referentes a la

sociedad, cumpliendo los requisitos legales, siempre y cuando sean de su competencia.

A pesar de que la jurisprudencia ha utilizado diferentes conceptos para definir la junta general de accionistas, la mayoría concuerdan con el concepto legal recogido en el artículo 159 de la Ley de Sociedades de Capital donde la define como “*Los socios, reunidos en junta general, decidirán por la mayoría legal o estatutariamente establecida, en los asuntos propios de la competencia de la junta.*” Tal como su propia definición indica, se trata del órgano superior de gobierno de la sociedad, que consta de una reunión física constituida por todos los socios.

Basándonos en la definición de la web Wolters Kluwer, define la junta general de accionistas como un órgano social que generalmente consiste en la reunión física de socios, válidamente constituida, generalmente convocada según las normas legales y estatutarias, para debatir y tomar acuerdos por mayoría sobre asuntos sociales propios de su competencia (Wolters Kluwer, 2016).

Este órgano es fundamental en toda sociedad de capital, incluso en las sociedades unipersonales donde el administrador único que ejerce las funciones, es además su único socio (lo que no deja de ser una paradoja que una sola persona física o jurídica, sea además una sociedad). Así viene recogido en el artículo 15 de la Ley de Sociedades de Capital donde cita “*En la sociedad unipersonal el socio único ejercerá las competencias de la junta general*”.

Haciendo una breve distinción sobre la junta general de accionistas entre la Sociedad Anónima (SA) y la Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), podemos decir que respecto a la SA:

Se caracteriza, pues, como un órgano de carácter colegial que se considera como soberano dentro de la organización de la sociedad, si bien el alcance de sus acuerdos es interno; no simplemente porque la Junta carece de facultades representativas de la sociedad frente a terceros, sino porque - y esta limitación es específica de las sociedades anónimas – no pueden impartir instrucciones al órgano de administración. (Sánchez, 2013, p. 256).

Por otro lado, en lo que respecta a la Sociedad de Responsabilidad Limitada. Sánchez (2013) afirma:

El artículo 161 de la LSC, consiente a la Junta general, salvo disposición contraria de los estatutos, interferir en las funciones del órgano de administración de la sociedad, ya que puede impartirle instrucciones o someter a autorización la adopción por dicho órgano de administración de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos de gestión, sin perjuicio de que tal interferencia no puede limitar lógicamente el ámbito del poder de representación del que son titulares los administradores, conforme al artículo 234 LSC. (p. 379).

Por lo que respecta a la especialidad de la sociedad Nueva Empresa con relación a la Junta general de socios es posibilitar una alternativa a la forma de la convocatoria legalmente contemplada para la sociedad de responsabilidad ordinaria (art. 138 LSRL) (Hierro, 2006, p. 176).

Sin llegar a constituir una alternativa al régimen legal, también hay una referencia, respecto al régimen de adopción de acuerdos. Esta precisión tiene por objeto evitar equívocos y consiste en excluir la continuación de operaciones en forma de sociedad de responsabilidad limitada como figura de transformación- por lo que se aplica la mayoría ordinaria del art. 53.1 LSRL en vez de la mayoría cualificada del art. 53.2.b) LSRL (Hierro, 2006, p. 177).

Hay que mencionar además que existen tres clases de juntas generales: la junta general ordinaria, la extraordinaria y la junta universal. En primer lugar, para definir la junta general ordinaria nos vamos a remitir al artículo 164 de la Ley de Sociedades de Capital, el cual la define como *“La junta general ordinaria, previamente convocada al efecto, se reunirá necesariamente dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio, para, en su caso, aprobar la gestión social, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado”*, esto es, una reunión física realizada por ley, es decir, de carácter obligatorio, una vez al año con el principal objetivo de aprobar la cuentas anuales de la sociedad u otras cuestiones propuesta por el administrador o uno o varios socios que reúnan al menos el cinco por ciento del capital social, art 168 LSC. En segundo lugar, nos encontramos con la junta general extraordinaria, entendiéndose como tal, aquella junta que no sea considerada como junta general ordinaria tendrá consideración de junta general extraordinaria (artículo 165 de la LSC).

Y la Junta Universal, definida en el artículo 178 de la LSC, que la define como:

“1. La junta general quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que esté presente o representada la totalidad del capital social y los concurrentes acepten por unanimidad la celebración de la reunión”.”2. La junta universal podrá reunirse en cualquier lugar del territorio nacional o del extranjero.”

Hay que tener en cuenta que a la hora de la convocatoria de la Junta se ha de dejar claro si va a ser general, ordinaria, extraordinaria o universal.

3.2.3. Características

Se debe señalar que no siempre que los socios se encuentren reunidos quiere decir que se está llevando a cabo una Junta General de Accionistas, esto es, debido a que para que se considere dicha celebración deben darse ciertos requisitos formales:

Convocatoria

Para que una Junta General de Accionista pueda llevarse a cabo, debe de ser convocada con anterioridad a su celebración. Las personas que cuentan con competencia para ello son los administradores, y en su caso, los liquidadores de la sociedad (artículo 166 de la LSC).

La junta debe ser convocada por el administrador en los casos que considere que sea necesario para el interés de la sociedad, en las fechas o períodos establecidos legal y estatutariamente, así como, cuando sea solicitado por uno o varios socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social, siempre y cuando manifiesten en la solicitud los asuntos que desean tratar (artículo 168 de la LSC).

Con el objetivo de que los socios puedan asistir a la junta y sean preavisados con el plazo suficiente para dicha celebración, el legislador ha establecido diferentes plazos en función del tipo de convocatoria y del tipo de sociedad al que se refiera. Tal como cita el artículo 176 del mismo cuerpo legal *“Entre la convocatoria y la fecha prevista para la celebración de la reunión deberá existir un plazo de, al menos, un mes en las sociedades anónimas y quince días en las*

sociedades de responsabilidad limitada. Queda a salvo lo establecido para el complemento de convocatoria.” Dicho esto, cabe mencionar además que en los casos en los que la junta sea convocada por los administradores a previa solicitud de uno o varios socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social como se ha mencionado en el párrafo anterior, en estos casos, la convocatoria de la junta debe ser convocada dentro de los dos meses siguientes desde la fecha en que se ha reclamado al administrador.

Publicación de la convocatoria

Otro de los requisitos a tener en cuenta a la hora de celebrar una junta general, es el deber del administrador de anunciar la convocatoria de la misma junto con el orden del día (del cual se tratará en el siguiente apartado), con el propósito de garantizar cierta información de forma rápida y no discriminatoria a todos los accionistas.

Lo dicho hasta aquí supone que existen diferentes medios establecidos por el legislador o por los estatutos para poder llevar a cabo la publicación de la convocatoria de forma que garantice su correcta difusión y accesibilidad por parte de los accionistas. En este sentido, la divulgación de la convocatoria de la junta de accionistas debe ser realizada mediante anuncio publicado en el “Boletín Oficial del Registro Mercantil”, salvo disposición contraria de los estatutos de la sociedad y en la página web de la empresa (artículo 173 LSC). En el caso de que la sociedad no disponga de este último medio la convocatoria será publicada mediante uno de los diarios de mayor circulación en la provincia en el que esté situado el domicilio social.

Como venimos indicando, la convocatoria de la junta de accionistas vendrá anunciada mediante el “BORME”, salvo disposición de los estatutos de la sociedad, esto es, que el legislador ha establecido en su artículo 173 LSC que los mismos *“podrán establecer que la convocatoria se realice mediante anuncio publicado en la página web de la sociedad o por cualquier procedimiento de comunicación, individual y escrita, que asegure la recepción del mismo por todos los socios en el domicilio designado al efecto o en el que conste en la documentación de la sociedad. En el caso de socios que residan en el extranjero,*

los estatutos podrán prever que sólo serán individualmente convocados si hubieran designado un lugar del territorio nacional para notificaciones.”

Acta de la Junta u orden del día

Los asuntos a tratar en la Junta General de Accionistas son aquellos que aparecen fijados en el acta de la junta. Esto es debido a que los socios o accionistas deben tener previo conocimiento de los aspectos a tratar para poder intervenir con mayor conocimiento.

3.2.4. Competencias

A pesar de que la Junta General de Accionistas sea considerada como el órgano soberano de la sociedad, esto no significa que tenga el poder absoluto en la toma de decisiones de toda clase de asuntos y cuestiones. Es por ello que el legislador en el artículo 160 de la LSC enumera diez competencias atribuidas a la junta general con el fin de deliberar y acordar sobre las siguientes materias:

- a) La aprobación de las cuentas anuales, la aplicación del resultado y la aprobación de la gestión social.
- b) El nombramiento y separación de los administradores, de los liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, así como el ejercicio de la acción social de responsabilidad contra cualquiera de ellos.
- c) La modificación de los estatutos sociales.
- d) El aumento y la reducción del capital social.
- e) La supresión o limitación del derecho de suscripción preferente y de asunción preferente.
- f) La adquisición, la enajenación o la aportación a otra sociedad de activos esenciales. Se presume el carácter esencial del activo cuando el importe de la operación supere el veinticinco por ciento del valor de los activos que figuren en el último balance aprobado.
- g) La transformación, la fusión, la escisión o la cesión global de activo y pasivo y el traslado de domicilio al extranjero.

- h) La disolución de la sociedad.
- i) La aprobación del balance final de liquidación.
- j) Cualesquiera otros asuntos que determinen la ley o los estatutos.

3.2.3. Consejo de administración

Respecto al Consejo de Administración podemos decir que se encuentra encuadrado en el capítulo VI de la Ley de Sociedades de Capital. En cuanto a su definición nos hemos decantado por la expuesta en la Web de Wolters Kluwer donde la define como un órgano colegiado y pluripersonal en que puede constituirse el gobierno corporativo de una sociedad de capital, la administración societaria, que asume el poder ejecutivo encargado de ejecutar la voluntad social formada en la Junta General, encargado de la gestión de la sociedad y encargado de la representación de la misma (Wolters Kluwer, 2016).

Por otro lado, respecto a la función del Consejo de Administración podemos decir que se encuentra caracterizado principalmente, por;

Órgano de composición plural

El Consejo de Administración está considerado como un órgano colegiado de composición plural, puesto que, para su constitución será necesario que esté compuesto por al menos tres miembros siendo fijado por los estatutos el número de miembros del Consejo, o bien, el número máximo o mínimo de los mismos, correspondiéndole a la junta de socios la especificación del número determinado de socios (artículo 242 LSC).

A pesar de no ser un requisito indispensable que el número de consejeros sea impar, es recomendable en cierto modo que el número de componentes en un Consejo de Administración sea impar, debido a un posible empate a la hora de las votaciones llevando consigo a dificultar la toma de decisiones.

Conviene subrayar que respecto a la composición de un Consejo de Administración existe ciertas diferencias cuando hablamos de una sociedad

anónima (SA) y de una sociedad de responsabilidad limitada (SRL). Dichas particularidades son:

- a) *Sociedad Anónima (SA)*: en los supuestos de composición de un Consejo de Administración de una SA son exigibles un mínimo de tres componentes, sin embargo, no existe normativa que establezca un número máximo. Además, cabe decir que, a diferencia de una SRL, en las SA no cabe la posibilidad de una administración mancomunada, por lo que en caso de que el órgano de administración se encuentre integrado por tres o más miembros se debe constituir obligatoriamente un consejo de administración (Artículo 242 LSC).
- b) *Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL)*: a diferencia de la Sociedad Anónima, en este tipo de sociedad si existe una normativa respecto al número máximo de componentes, llevando consigo a que el número de integrantes en el Consejo de Administración sea de un mínimo de tres miembros y un máximo de doce (Artículo 242 LSC).

Órgano colegiado

Otra de las características que le son atribuidas al Consejo de Administración es la de órgano colegiado, puesto que, es un órgano formado con el fin de tomar decisiones de forma conjunta, esto es, que a la hora de la toma de decisiones se rige por el régimen de mayoría.

Habría que decir también que, todos los consejeros tienen la condición de administradores, sin embargo, no por ello quiere decir que puedan proceder al ejercicio de sus funciones de forma independiente, ya que, para ello deben proceder conjuntamente a través del órgano del que forman parte. Por lo tanto, resulta necesario la realización de reuniones periódicas, las cuales, deben cumplir una serie de requisitos formales: convocatoria del Consejo de Administración, número de quorum² de asistencia y libro de actas.

² Proporción o número de individuos necesarios para que un cuerpo colegiado pueda adoptar una determinación formalmente válida.

Régimen de votación por mayoría

Como hemos señalado anteriormente, el Consejo de Administración es un órgano colegiado, esto supone la necesidad de adoptar acuerdos por mayoría.

En el caso de la Junta General de Accionistas, hemos mencionado en apartados anteriores que la mayoría se trata de una mayoría de capital, sin embargo, en el caso del Consejo de Administración la mayoría en el proceso de votación se refiere a mayoría de personas.

Comparación jurídica de los consejeros

Por norma general todos los miembros del Consejo de Administración cuentan con una posición jurídica bastante similar en cuanto a derechos y deberes.

Respecto a la retribución de los mismos, si nos remitimos al artículo 124.3 del RD 1784/1996 por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil cita lo siguiente “*Salvo disposición contraria de los estatutos la retribución correspondiente a los administradores será igual para todos ellos.*” Esto es, que salvo dispuesto lo contrario, la retribución de cada consejero es atribuida en partes iguales.

Otra equiparación importante entre los miembros del consejo es el voto de cada uno de ellos. En este sentido, le correspondería un voto a cada miembro lo que ello conlleva que cada voto tenga el mismo valor. No obstante, puede darse el caso de que haya empate para lo que tanto la jurisprudencia como la doctrina han establecido el voto dirimente³.

Son nombrados por la Junta General de Accionistas, puesto que, tal como expusimos en el apartado anterior, una de las competencias que le compete a la Junta General es el nombramiento y separación de los administradores.

Mención especial merece la retribución del Consejero o Consejeros Delegados o Ejecutivos, que tras la reforma operada en la ley de Sociedades de Capital, Ley 31/2014, sus retribuciones al igual que la de los administradores deben contemplarse en los Estatutos Sociales, sin que pueda ser decidida por el

³ Voto de calidad otorgado al presidente del consejo para decidir en los casos de votación igualada

Consejo de Administración, sin aquel requisito, así lo ha establecido el Tribunal Supremo, Sala Primera de lo Civil, 98/2018 de 26 de febrero, Rec. 3574/2017, zanjando una cuestión bastante discutida hasta ese momento.

3.3. DIRECTIVOS DE RÉGIMEN LABORAL COMÚN.

3.3.1. Introducción.

Esta calificación viene reservada principalmente para trabajadores de alta cualificación con alta capacidad de decisión y un alto rango en la empresa dentro de las funciones que le son encomendadas. Sin embargo, a diferencia de una relación laboral especial de alta dirección, un directivo de régimen laboral común no ostenta poderes inherentes a la actividad de la empresa. Hay que mencionar, además otra disimilitud que le diferencia de una relación especial, es que esta última no se rige por el Estatuto de los Trabajadores quedando incluido en el ámbito de aplicación de este cuerpo legal los directivos de régimen laboral común (Artículo 1.1 LET).

Lo dicho hasta aquí supone que se trata de una excepción a la regla general del trabajador por cuenta ajena. Es decir, trata de un rango formado por trabajadores, habitualmente, cualificados con un alto cargo en la empresa y con capacidad decisorias en las funciones que le son encomendadas. Es por ello, que se rigen por el mismo régimen jurídico que los demás empleados por cuenta ajena, es decir, por el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, podemos decir que a pesar de estar sometido al mismo régimen jurídico que el resto de trabajadores, en la práctica, debido a ciertas particularidades recogidas en su contrato de trabajo la sociedad les exige, a diferencia del resto, una gestión y responsabilidad especial, gozando de un mayor margen de discreción a hora de ejecutar su trabajo.

Avanzando en nuestro razonamiento, podemos decir que otra de las diferencias respecto a la relación laboral especial, (la cual, profundizaremos en el siguiente apartado), trata sobre los límites respecto a las áreas funcionales y o territoriales. Esto es, un alto directivo de régimen laboral común, tal como se mencionó en el apartado anterior, cuenta con una alta capacidad de toma de decisiones en las funciones que le son encomendadas, siempre y cuando ejerzan sus poderes

empresariales en áreas funcionales o territoriales limitadas. Dicho lo anterior, podemos considerar como ejemplo de un directivo de alta dirección en régimen laboral común a un director de hotel (tal es así que en el Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Las Palmas, BOP de las Palmas, Anexo al número 33 de 17 de marzo de 2017, su figura no viene recogida en el Anexo II de categorías y niveles profesionales ni en el Anexo III de las Tablas Salariales) puesto que, a pesar de estar sometido al mismo estatus jurídico que los demás empleador por cuenta ajena, cuenta con poderes empresariales y alta capacidad de decisión en un territorio limitado.

3.3.2. Comparativa entre relación laboral ordinaria y alta dirección

Para llegar a una mejor comprensión de lo que el concepto de directivo de régimen laboral común se refiere, sería necesario hacer una breve comparativa entre la relación laboral ordinaria y el directivo de alta dirección sometido a la relación laboral especial, puesto que, “la experiencia práctica nos demuestra que no es sencillo, delimitar la relación laboral ordinaria de la de alta dirección y, en la mayoría de los casos se deberá analizar el supuesto concreto para determinar si concurren las características que los diferencian y con la suficiente intensidad, para calificar la relación laboral como de alta dirección u ordinaria” (Píriz, Prades, Naranjo & Bacás, 2010).

Es por ello, que basándonos en la doctrina jurisprudencial hemos destacado diferentes supuestos delimitadores entre ambas relaciones laborales, en las que para determinar si se da el caso de la existencia de dichas características delimitadoras de las que estamos hablando debemos realizar un análisis distinguiendo dos criterios: el nivel de autonomía obtenido y la magnitud de los poderes otorgados.

Para una aclaración más concisa referente a los dos criterios mencionados hemos escogido varios fragmentos de diferentes sentencias donde recogen dichos criterios: por un lado, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 6 de octubre del 2008, Rec. 3405/2008 cita *“De lo anterior se desprende que todas las facultades del actor están en realidad fuertemente limitadas en cuanto a la realización de actuaciones que obliguen a la entidad,*

necesitando firma mancomunada o hallándose sometidas a autorización preceptiva de un órgano intermedio de la entidad, y en lo restante pautadas en protocolos de procedimiento, además de territorialmente limitadas, con lo que no concurre ninguno de los requisitos anteriormente señalados de la relación especial de alta dirección, debiendo confirmarse la conclusión de la sentencia de instancia en el sentido de que la relación es laboral común.”. Otra sentencia relevante en cuanto al asunto a tratar tenemos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 676/2013 de 22 de Julio del 2013, Rec. 404/2013, la cual cita, *“si las facultades conferidas en el apoderamiento otorgado al demandante, eran limitadas en sus objetivos, a la par que su forma de ejercicio requería siempre el concurso mancomunado de otro apoderado, salvo en concretas ocasiones en que respondía solidariamente, recogidas a lo largo de nuestra exposición, no estamos en presencia de la relación laboral especial de alta dirección, sino en una relación laboral común u ordinaria sujeta al Estatuto de los Trabajadores, lo que nos lleva con estimación del recurso a revocar la sentencia de instancia, declarando el despido como improcedente”.*

En consecuencia, de lo expuesto en este apartado, podemos decir que la jurisprudencia califica como relación laboral común con las siguientes características delimitadoras: sus poderes de mando no son ejercidos en los objetivos generales de la empresa, sino que son limitados; a pesar de que su actividad conlleva una amplia autonomía y responsabilidad, reciben directrices de las personas a quienes se encuentran subordinados, es decir, de quienes ostentan la condición de altos directivos; generalmente sus facultades no engloba la totalidad de la empresa, como ostenta el alto directivo, sino que se encuentran limitadas funcional y geográficamente. Es por ello, que podemos decir a modo de ejemplo que un directivo sometido a una relación laboral ordinaria podría ser un director regional, director de departamento, director de sucursal, entre otros.

A modo de actualidad, otra diferenciación entre estos dos tipos de relaciones laborales, se aprecia en la publicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, donde dicho decreto en su artículo

10.2 exige la obligación por parte del empresario de garantizar el registro diario de jornada de sus empleados donde deberá especificarse la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

Según la publicación de la revista online “Expansión” el personal con régimen de alta dirección especial y consejeros están “completamente” excluidos de la obligación del registro diario de la jornada laboral (Serraller, M & Valverde, M. 2019).

4. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

4.1. PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

4.1.1. Concepto

El personal de alta dirección es una relación laboral especial regulada en el RD 1382/1985. El alto directivo es un trabajador que ejercita poderes propios del empresario que versan sobre los objetivos generales de la empresa. Todos los cargos que desempeñan la dirección general de la empresa son, de este modo, altos directivos. No son altos directivos quienes limitan su actividad al exclusivo desempeño de la función de consejero o miembro del órgano administrador de la empresa. Las principales singularidades del personal de alta dirección son la importancia del contrato en la fijación de las condiciones laborales y el régimen de la extinción contractual. Son, en este sentido, comunes las cláusulas contractuales que fijan una alta indemnización cuando la empresa extingue el contrato a través del libre desistimiento (Wolters Kluwer, 2016).

Para una definición más específica nos remitimos al artículo 1.2 RD 1382/1985 donde define al personal de alta dirección como *“aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.”*

De las propias definiciones deducidos con anterioridad se infiere asimismo que los altos directivos tienen consideración de trabajadores que desempeñan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa con plena autonomía y responsabilidad, si limitaciones geográficas y con las únicas limitaciones de las instrucciones provenientes de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad a la que pertenecen. También, conviene decir que provienen de una relación laboral de carácter especial, es decir, no le son impuestas las mismas normas que al resto de los trabajadores. Dicha relación especial se caracteriza por la buena fe y la mutua confianza, es decir, los derechos y obligaciones de ambos se regulan por lo pactado dentro del ámbito de su normativa especial y entre otras que puedan ser de aplicación.

Respecto a la legislación que regula al personal de alta dirección es el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del personal de Alta Dirección. En defecto un pacto o regulación de su normativa ante citada, podrá aplicarse lo establecido en la legislación mercantil o civil, aunque, también podrá ser de aplicación el Estatuto de los Trabajadores en los supuestos en los que se haga remisión expresa del mismo o así lo decidan ambas partes en el contrato.

Con todo ello, cabe decir que a la hora de resolver los litigios resultantes de la relación laboral especial entre el alto directivo y el empresario el órgano competente es la jurisdicción social, cuando se trata de la aplicación de las normas laborales (Art. 14 RD 1382/1985).

4.1.2. Características del contrato de trabajo

El contrato de alta dirección está sujeto a unas notas características diferenciadoras del contrato ordinario por cuenta ajena. Dichas notas características vienen reflejadas en el RD 1382/1985, concretamente en su artículo 4.1 donde cita *“El contrato especial del trabajo del personal de alta dirección se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del art. 8,1 ET y la*

prestación profesional se corresponda con la que define el art. 1,2 del presente Real Decreto.”.

Este tipo de contrato deberá incluir como mínimo los siguientes requisitos (Art. 4.2 RD 1382/1985):

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o especie.
- d) La duración del contrato.
- e) Las demás cláusulas que se exigen en este Real Decreto. En este caso, este apartado hace mención al período de preaviso en caso de dimisión voluntaria del contrato, sanciones, indemnizaciones, supuestos de promoción interna, etc.

Hay que tener en cuenta que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en otras normas de legislación laboral común, solo será posible su aplicación en los casos en los que se produzca remisión expresa en el ante citado RD o cuando conste específicamente en el contrato (Art. 3.2 RD 1382/1985).

Así mismo, la duración del contrato de trabajo será la acordada entre las partes, presumiéndose celebrado por tiempo indefinido en los casos en los que no se haya pactado por escrito la duración del mismo (Art. 6 RD 1382/1985).

En lo que al periodo de prueba se refiere, éste podrá ser acordado por las partes siempre y cuando no exceda de los nueve meses en los casos de los contratos de carácter indefinido. Una vez transcurrido dicho período de prueba sin que le empresario haya expresado desistimiento, el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la empresa (Art. 5 RD 1382/1985).

4.1.3. Elementos configuradores

En lo relacionado con las notas características que reúnen el contrato de trabajo del personal de alta dirección, podemos decir que ésta cumple con las mismas de la relación laboral común en cierta medida.

En cuanto a la ajenidad, debe concurrir la misma en una relación laboral de carácter especial pues el Tribunal Supremo Sala Cuarta de lo Social en su sentencia de fecha 22 de diciembre 1.994 Rec. 2889/1993 y en la Sentencia Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 20 nov. 2002, Rec. 337/2002 dice que estas funciones si se desempeñan simultáneamente con las del miembro del Consejo de Administración o Administrador o Consejero Delegado, la relación no es laboral sino mercantil.

En lo referente a la retribución, el hecho de que el alto directivo perciba una retribución más elevada que el resto de los trabajadores, no llega a ser un dato determinante para calificar la relación como especial.

Y en lo que se refiere al requisito de la dependencia conviene subrayar que se trata del requisito que mayor dificultad plantea a la hora de delimitar la calificación de la relación como de alta dirección. Esto es debido a que, el alto directivo cuenta con total autonomía a la hora de desempeñar sus funciones. Es por lo que la jurisprudencia ha venido a determinar que el grado de autonomía con el que cuenta el alto directivo no supone la determinación de la existencia de una relación laboral de carácter especial.

Sentencia del TSJ de Cataluña del 3 de noviembre del 2017 Recurso 4237/2017 donde cita *“Lo que no es posible en estos casos es calificar la relación existente como propia de una relación laboral especial de Alta Dirección pues sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, no calificables de Alta dirección, sino como comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la Sociedad y de una relación de carácter laboral.”*

4.1.4. Promoción interna

Existen ocasiones en las que un trabajador, cuyo vínculo con la empresa se basa en una relación laboral común, es incitado por la misma a ocupar un puesto de

alta dirección en la propia empresa o en otra que mantuviese relaciones de grupo u otra forma asociativa similar.

Cuando esto ocurre, la nueva relación laboral deberá formalizarse mediante un contrato escrito donde se especifique si la nueva relación sustituye a la común anterior, o si la relación laboral común se suspende. En los casos en los que no quede especificada la opción escogida por el trabajador, se entenderá que dicha relación laboral común queda suspendida (Art. 9.1 y 9.2 RD 1382/1985).

La diferencia entre escoger una opción u otra consiste en:

- a) *Optar por sustitución:* en el caso de que el trabajador optase por sustituir la relación laboral ordinaria que le unía a la empresa por la especial, supone que dicha novación surtirá efectos una vez transcurridos dos años desde el acuerdo novatorio, es decir, la extinción de la relación laboral común se extinguirá una vez transcurrido dos años del citado acuerdo (Art. 9.2. RD 1382/1985).
- b) *Optar por suspensión:* en este caso, una vez extinguida la relación laboral especial, el trabajador tiene la opción de reanudar la relación laboral de origen. Sin embargo, no será posible la reanudación de la misma en los casos de extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente (Art. 9.3 RD 1382/1985).

4.1.5. Régimen jurídico relaciones laborales especiales

Las relaciones laborales especiales vienen recogidas en el art. 2 del ET, dentro del cual, se encuentran tipificadas dichas relaciones entre las que podemos destacar: el personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c) del mismo cuerpo legal; servicio del hogar familiar; penados en las instituciones penitenciarias; deportistas profesionales; artistas en espectáculos públicos; entre otros.

Respecto al concepto de relaciones laborales especiales de trabajo, Palomeque & Álvarez (1998) afirman que:

Las relaciones laborales especiales no son otra cosa que una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo lograda a partir del concepto de contrato de trabajo, con los requisitos que hacen posible su constitución (art. 1.1. LET) y la fuerza atractiva que supone la presunción de

existencia allí donde se presta un servicio remunerado por cuenta y bajo la dirección de otro. (pag. 1015).

Para hacer posible dicha ampliación ha sido necesario adaptar a las necesidades procedentes de las particularidades de la actividad en sí a la regulación común del trabajo por cuenta ajena. Esto ha llevado a que las relaciones laborales especiales vendrán reguladas por una normativa especial aprobada por decreto.

4.1.6. Extinción de la relación laboral.

4.1.6.1. Introducción

En cuanto a la relación laboral de carácter especial podemos decir que el contrato especial de trabajo tendrá la duración que las propias partes acuerden en el mismo. Sin embargo, a falta de la existencia de pacto escrito por ambos se presume dicho contrato celebrado por tiempo indefinido (Art. 6 RD 1382/1985). Dicho esto, cabe decir que, a la hora de producirse la extinción del contrato de alta dirección, éste podrá darse por diferentes causas como son:

- a) Extinción por voluntad del alto directivo.
- b) Extinción del contrato por voluntad del empresario.
- c) Despido disciplinario del empresario.

4.1.6.2. A instancia del alto directivo

El alto directivo cuenta con dos vías a la hora de resolver su vínculo laboral con la empresa, en función de si existe o no causa al respecto. Es decir, puede extinguir su relación laboral sin que sea necesario que justifique causa alguna (dimisión voluntaria) o puede darse el caso en el que considere que existe una causa justificada para resolver dicho vínculo (dimisión provocada).

Tanto la dimisión voluntaria por parte del alto directivo, como la dimisión provocada vienen ambas reguladas en el artículo 10 del RD 1382/1985.

4.1.6.2.1. Dimisión voluntaria

El alto directivo puede extinguir su vínculo laboral de forma voluntaria, es decir, se trata de una libre elección del alto directivo. Para establecer dicha decisión, no necesita alegar causa alguna. Sin embargo, ello no quiere decir que para formalizarla no deba cumplir una serie de requisitos, lo cuales, encontramos establecidos en el artículo 10.1 del RD 1382/1985 donde cita *“El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. No obstante, dicho período podrá ser de hasta seis meses, si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. No será preciso respetar el preaviso en el supuesto de incumplimiento contractual grave del empresario.”*

De ello, podemos destacar varios aspectos a tener en cuenta a la hora de extinguir una relación laboral de carácter especial por parte del alto directivo. Esto es, a pesar de no tener la necesidad de demostrar una determinada justificación, debe:

- Comunicar la decisión de forma correcta, es decir, debe dar a entender a la empresa su decisión. Sin embargo, a pesar de que se recomienda que dicha voluntad se comunique de forma escrita, se puede dar a entender de forma tácita, así lo manifiesta la sentencia del TSJ del País Vasco, Sala de lo Social, 10 de Junio del 2014 Recurso 1053/2014 donde expone en sus fundamentos de derecho *“No exige el legislador una declaración de voluntad formal para entender que opera la dimisión, siendo suficiente que la conducta seguida por la persona trabajadora se haya manifestado de manera indiscutida STS de 21 de noviembre de 2000, Rec. 3462/99 -, precisando una voluntad clara, concreta, firme, consciente y terminante que revele aquel propósito, pudiendo ser expresa o tácita en este caso manifestada por hechos concluyentes”*. Hay que mencionar, además que atendiendo a la doctrina jurisprudencial se ha admitido como válida la dimisión notificada mediante email. Un ejemplo de ello, lo podemos ver en la Sentencia TSJ de Madrid, 13 de Marzo del 2001 Recurso 71/2001 donde expone *“correcta es la conclusión de la sentencia al mantener que hubo dimisión porque la actuación del actor fue clara y terminante al respecto, siendo tales notas las exigidas por la jurisprudencia --la expresión de aquella voluntad irrevocable-- a través del e-mail enviado por él el 4 May. patente*

queda y no deja duda al respecto; medio de comunicación utilizado que la nueva tecnología facilita siendo su uso cada día más habitual, y que, desde luego, útil y eficaz es”.

- Debe cumplirse un preaviso legal o pactado, es decir, legalmente debe haber un preaviso de tres meses pudiendo ampliarse el mismo hasta un máximo de seis meses en contratos de duración superior a cinco años de contratos indefinidos. Esto quiere decir que, a falta de pacto de preaviso en el contrato éste debe de ser de mínimo de tres meses. En caso de no cumplirse el requisito del preaviso de forma total o parcial, no deja sin efectos la validez de la extinción, aunque si genera por parte del alto directivo una indemnización al empresario equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido (Artículo 10.2 RD 1382/1985).

Por último, debemos decir que salvo pacto contrario la decisión de extinguir la relación laboral por voluntad del alto directivo no le genera derecho al mismo a indemnización.

4.1.6.2.2. Dimisión provocada

El alto directivo puede extinguir la relación laboral que le une con la empresa por otros motivos diferentes a los expuestos en el apartado anterior. Es decir, seguimos hablando de una decisión a instancia del mismo, sin embargo, en este caso consiste en una dimisión incitada por el empresario o por otros motivos que provoquen una causa de resolución.

Según lo dispuesto en el artículo 10.3 a), b) y c) del RD 1382/1985 podemos decir que la resolución del contrato por parte de la alta dirección puede apoyarse en los siguientes motivos:

El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario (siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades), fundándose en las causas siguientes:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario.

b) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de las indemnizaciones a las que se refiere este número.

Lo visto hasta aquí hace mención a la voluntad de extinción de la relación laboral por parte del alto directivo debido a un incumplimiento grave por parte del empresario en sus obligaciones contractuales. Sin embargo, existe otro motivo que lleve al mismo a tomar dicha decisión. En este caso, trata sobre el suceso de diferentes acontecimientos como puede ser *“la sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios”*. (Art. 10.3. d) RD 1382/1985).

De lo expuesto anteriormente ha de extraerse algunas notas características como sería *“el condicionamiento existente entre la posibilidad de resolver y la concurrencia de alguna de las causas comprendidos en los apartados a), b), y d) de la mencionada norma, ya que dice “podrá extinguir el control especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes”, y es claro que para conocer si se han dado o no dichos supuestos, fuera del caso de admisión por parte empresarial, se precisará de una resolución jurisdiccional que así lo decida.”* (Wolters Kluwer, 2016).

Lo dicho hasta aquí supone que el alto directivo puede extinguir la relación laboral cuando concurren las causas expuestas con derecho a una indemnización pactada a favor del mismo, sin embargo, para ello debe de hacerse un ligero matiz, y es que debe acudir a la vía judicial y reclamar

judicialmente la indemnización que considera que le corresponde para que sea valorada por el juez. Así lo demuestra la doctrina jurisprudencial de las cuales podemos citar la Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña, Sentencia 813/2011 de 2 de Febrero del 2011 Recuso 5200/2010 donde cita *“De la lectura del propio art. 10.3 mencionado ha de extraerse la conclusión del condicionamiento existente, entre la posibilidad de resolver y la concurrencia de alguna de las causas comprendidos en los apartados a), b), y d) de la mencionada norma, ya que dice «podrá extinguir el control especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario fundándose en las causas siguientes» y es claro que para conocer si se han dado o no dichos supuestos, fuera del caso de admisión por parte empresarial, se precisará de una resolución jurisdiccional que así lo decida.”*

Por último, cabe decir también que en los casos en los que la extinción de la relación laboral sea por alguna causa recogida en el artículo 10.3 del RD 1382-1985, además de contar con derecho a indemnización pactada a favor del alto directivo, no existe la obligación de preaviso por parte del mismo como ocurría en la dimisión voluntaria.

4.1.6.3. A instancia del empresario

Además de poder resolverse el contrato de trabajo a instancia del alto directivo, también puede extinguirse por voluntad del empresario. Para ello, puede hacerlo por desistimiento, sin que sea necesario justificar causa alguna o bien por despido disciplinario.

Tanto si da por finalizada la relación laboral de una forma como de otra, en ambos casos debe cumplir con una serie de requisitos formales de los que trataremos en los siguientes apartados.

4.1.6.3.1. Despido por desistimiento

El legislador en el artículo 11.1 del aludido RD, proporciona al empresario la facultad de poder extinguir la relación laboral de carácter especial en cualquier

momento no teniendo que manifestar causa alguna, más allá de la pérdida de confianza.

Los requisitos a tener en cuenta a la hora de dar por extinguida dicha relación laboral por desistimiento son (Art. 11.1 RD 1382/1985):

- Debe haber una comunicación de cese por escrito al alto directivo, no existiendo la necesidad de manifestar alguna causa que lo justifique.

- Debe mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1 del mismo cuerpo legal, es decir, al igual que lo establecido para la extinción de la relación laboral de forma voluntaria por el alto directivo. Es decir, debe haber un preaviso mínimo de tres meses, ampliable hasta seis meses si se establece por escrito en los contratos por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. Conviene subrayar, que nunca podrá reducirse o suprimirse el mencionado preaviso, no obstante, si podrá fijarse un preaviso de un año si así se ha pactado.

En caso de no mediar preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización total o parcial, por parte del empresario, equivalente a los salarios acorde con la duración del periodo incumplido (Art. 11.1. RD 1382/1985).

- El empresario debe poner a disposición del alto directivo la indemnización que legalmente le corresponda, es decir, siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades o en su defecto la pactada por ambos no pudiendo ser inferior a los siete días de salario, es decir, no existe la posibilidad de rebajar el mínimo legal.

En cuanto a la indemnización se trata, no cabe la posibilidad de la existencia de una cláusula de renuncia recíproca por ambos. Para ello nos basamos en la Sentencia TSJ de Galicia del 8 de octubre del 2010 Recurso 946/2007 donde cita *“la indemnización, consecuencia del desistimiento empresarial como causa extintiva del contrato, se mueve (art. 11.1) entre lo pactado en contrato, con carácter preferente y, en su defecto, la legalmente tasada (7 días salario metálico/año servicio), de modo la indemnización se prevé sin excepciones, haya o no acuerdo sobre el particular, sin que el RD 1382/85 permita, como podría haberlo hecho, renuncia alguna. El mismo principio es aplicable a la indemnización por falta preaviso, aunque su subsidiaria cuantificación legal responde a otro parámetro (salarios del período incumplido).”*

4.1.6.3.2. *Despido disciplinario*

El empresario cuenta además con la posibilidad de proceder al despido disciplinario del alto directivo basado en el incumplimiento grave o culpable de éste respecto a las obligaciones pactadas por ambos en el contrato. Esto quiere decir, que esta medida disciplinaria cuenta con la particularidad de que para poder llevarla a cabo debe haberse pactado tanto las causas como la normativa aplicable previamente en el contrato.

Tal como puede apreciarse en el artículo 11.2 RD 1382/1985 *“El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el art. 55 ET”*. Lo que viene a decir que, tanto la notificación, forma y efectos del mismo se rigen de igual forma que el régimen laboral ordinario.

El despido disciplinario del alto directivo podrá calificarse como procedente, improcedente o nulo.

- a) *Despido procedente*: en este caso el alto directivo no tendrá derecho a indemnización o a readmisión, puesto que, el incumplimiento alegado por parte del empresario en el escrito de comunicación del despido ha quedado acreditado. No teniendo además derecho a indemnización por falta de preaviso (Art. 55. 4 de la Ley de los Estatutos de los Trabajadores).
- b) *Despido improcedente*: para que el despido sea declarado improcedente deben darse dos circunstancias. Una de ellas sería la falta de acreditación de la concurrencia de las causas alegadas por el empresario en la carta del despido. Y la otra, cuando se aprecian defectos formales en la decisión tomada por el empresario, es decir, que dicha notificación no se ajusta a derecho (Art. 55.4 de la Ley de los Estatutos de los Trabajadores).

Ello no quiere decir que sea necesario la concurrencia de ambas circunstancias para que el despido sea declarado improcedente, bastará con que concurra una de ellas.

A diferencia de la relación laboral común, en el caso que nos ocupa, cuando el despido es declarado improcedente, tanto el alto directivo como el empresario

deberán acordar si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas legales (veinte días de salario en metálico por año de servicio hasta un máximo de doce mensualidades) o la pacata por ambos en el contrato. En el caso de no haber acuerdo se entiende que se opta por el abono de las percepciones económicas (Art. 11.3 RD 1382/1985).

Otra característica que diferencia la relación laboral ordinaria de la especial son los salarios de tramitación. En el caso de un despido de un alto directivo declarado como improcedente no cabe posibilidad del pago de los salarios de tramitación. Así lo cita la Sentencia del TSJ de Madrid del 9 de Febrero del 2010 Recurso 5715/2009 *“De este modo se distingue dicho supuesto de aquél en que el contrato se extingue por despido, el cual aparece contemplado en los números 2 y 3 del propio artículo 11 del Real Decreto ante citado, aunque en todo caso debe subrayarse que cuando se trata de personal de Alta Dirección, no se deben salarios de tramitación, por ministerio de la ley, en los supuestos de desistimiento del empresario o despido (SSTS de 12-03-1993 y 04-01-1999).”*

En este caso, el alto directivo si tendría derecho a la indemnización por falta de preaviso.

- c) *Despido Nulo*: se entiende por despido nulo *“aquel que tenga por móvil alguna de las causas por discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”* (Art. 55.5 de la ley de los Estatutos de los trabajadores).

Los efectos del despido nulo son los mismos que los previstos para el despido improcedente, es decir, debe haber acuerdo entre las partes sobre si procede readmisión o indemnización.

Se debe agregar que a pesar de que tanto el empresario como el alto directivo a la hora de ser declarado el despido como nulo, cuentan con la posibilidad de acordar entre ambos la readmisión o extinción indemnizada, lo cierto es, que los tribunales suelen exigir la readmisión del alto directivo. Así lo acuerda la Sentencia TSJ de Madrid de 25 de Enero del 2012 Recurso 2962/2011 *“la doctrina de este Tribunal sobre la calificación del despido que vulnere los derechos fundamentales del trabajador como radicalmente nulo, con la consecuencia de obligada readmisión y con exclusión de la posibilidad de reemplazar ésta por el abono de una indemnización sustitutoria, se basaba en el rechazo que a este*

Tribunal mereció la declaración en estos supuestos de la improcedencia del despido, pues dicha declaración no cumpliría el deber de tutela que la Constitución impone al órgano judicial «ex» art. 53.1 CEni repararía la lesión sufrida al confirmar, por el juego de la indemnización sustitutoria de la readmisión, la eficacia extintiva de la facultad empresarial".

Todavía cabe señalar que, en los casos de despido por voluntad del empresario, el alto directivo en los supuestos de tener la necesidad de impugnar el cese unilateral, cuenta con los plazos establecidos para el régimen laboral común, es decir, tendría el plazo de veinte días hábiles desde la fecha de efectos del despido (Art. 59.3 Estatuto de los Trabajadores).

Para un mayor entendimiento de lo expuesto en este apartado, la siguiente tabla muestra un resumen sobre los diferentes tipos de despidos y sus correspondientes indemnizaciones:

Tabla 1: Indemnización por extinción de contrato

Instancia alto directivo (Art. 10 RD 1382/1985)	Causa	Preaviso	Indemnización	Límite	Salario tramitación
Dimisión voluntaria	NO	3 - 6 meses	NO	-	NO
Dimisión provocada	Vía judicial	NO	7 días salario metálico/año	6 meses	NO
Instancia empresario (Art. 11 RD 1382/1985)	Causa	Preaviso	Indemnización	Límite	Salario tramitación
Por desistimiento	NO	3 - 6 meses	7 días salario metálico/año	6 meses	NO
Despido disciplinario	Incump. grave/culpable	NO	Procedente (NO)	-	NO
			Improc./Nulo (20 días salario metálico/año)	12 meses	NO

Fuente: elaboración propia

5. RETRIBUCIÓN DEL ALTO DIRECTIVO

A través del estudio de remuneración realizado por la compañía Page Executive, se han extraído las siguientes tablas en las que se refleja la situación salarial de las principales posiciones en los Comités de Dirección de empresas en España en función de la cifra de negocio de la organización y del sector de actividad (Page Executive, 2018).

Tabla 2: Tabla salarial Director General

		Cifra de negocio (millones de euros)			
		0-30	30 - 200	200 -1.000	> 1.000 / IBEX
Industria	Fijo	80 - 140 K€	120 - 200 K€	180 - 350 K€	> 350 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%
Sector Servicios	Fijo	80 - 130 K€	110 - 180 K€	160 - 300 K€	> 300 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%
Banca & Seguros	Fijo	100 - 150 K€	150 - 250 K€	250 - 400 K€	> 400 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%
Gran Consumo & Retail	Fijo	80 - 140 K€	120 - 200 K€	180 - 350 K€	> 350 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%
Tecnología	Fijo	90 - 150 K€	130 - 220 K€	200 - 350 K€	> 350 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%
Healthcare & Life Sciences	Fijo	100 - 150 K€	150 - 250 K€	250 - 400 K€	> 400 K€
	Variable	20/30%	25/35%	30/40%	30/50%

Fuente:

https://www.michaelpage.es/sites/michaelpage.es/files/ER_PageExecutive_2018.pdf

Como puede apreciarse en la tabla salarial, un director general en el sector servicios, en una empresa que facture entre 30 y 200 millones de euros anuales su salario fijo varía entre 110 y 180 mil euros anuales siendo su retribución variable entre un 25/35%.

Tabla 3: Tabla salarial Director Financiero

		Cifra de negocio (millones de euros)			
		0-30	30 - 200	200 -1.000	> 1.000 / IBEX
Industria	Fijo	50 - 70 K€	70 - 120 K€	120 - 150 K€	> 150 K€
	Variable	10%	15/20%	20%	20%
Sector Servicios	Fijo	60 - 80 K€	80 - 120 K€	120 - 200 K€	> 200 K€
	Variable	10%	15/20%	20%	20%
Banca & Seguros	Fijo	70 - 90 K€	90 - 120 K€	120 - 200 K€	> 200 K€
	Variable	10/20%	15/25%	25/30%	30%
Gran Consumo & Retail	Fijo	60 - 80 K€	80 - 120 K€	120 - 200 K€	> 200 K€
	Variable	10%	15/20%	20%	20%
Tecnología	Fijo	60 - 80 K€	80 - 120 K€	120 - 200 K€	> 200 K€
	Variable	10%	15/20%	20%	20%
Healthcare & Life Sciences	Fijo	70 - 90 K€	90 - 120 K€	120 - 200 K€	> 200 K€
	Variable	10/20%	15/25%	25/30%	30%

Fuente:

https://www.michaelpage.es/sites/michaelpage.es/files/ER_PageExecutive_2018.pdf

Por otro lado, según el análisis efectuado por la Asociación Española de Asesores Fiscales, en lo que se refiere al IRPF, hablando de un rendimiento del trabajo personal, con su correspondiente retención al tipo que la normativa establece y que recientemente se ha visto modificada por el RDL 9/2015 del Impuesto sobre las personas físicas, ha quedado del siguiente modo (Asociación Española de Asesores Fiscales, 2016):

Tabla 4: IRPF Socios/Administradores

	Hasta el 11/07/2015	A partir del 12/07/2015	2016
Con carácter general	37%	37%	35%
INCN < 100.000 €	20%	19,5%	19%

Fuente: https://www.aedaf.es/plataforma/baf/baf_2016_01_T_retribucion-de-administradores.pdf

La tabla expuesta se interpreta de forma que en los casos en que las empresas con un importe neto de cifra de negocio hasta 100.000 euros brutos anuales, se le aplicará un 19% de IRPF en su nómina mientras que, en las empresas con un INCN de 100.001 euros brutos anuales en adelante, es decir, en empresas mayores, se le aplicará un 35% de IRPF.

6. CONCLUSIONES

Como conclusión he de decir que los aspectos definitorios de las relaciones laborales, como los he descrito a lo largo de este trabajo, se han visto afectados por las evoluciones sociales y por el cambio que se ha producido en la economía y en los sistemas de producción, muy especialmente por lo que se ha denominado como cuarta revolución industrial.

Pensemos por ejemplo en el poder de organización del empresario, muy acusado durante buena parte del siglo XX (por no retrotraerme a épocas anteriores), matizado por su contraparte los sindicatos con los que se establecen negociaciones para definirla. Pero como he comentado, la evolución social ha hecho que el trabajador de forma individual pueda intervenir en su configuración, y me estoy refiriendo en especial a la introducción del derecho a la conciliación de la vida familiar y personal, aspecto este desconocido en periodos anteriores y que cada vez tiene más relevancia, así ahora el trabajador/a, pueden reducir el tiempo de trabajo pactado en el contrato de trabajo, sin que el empresario

pueda oponerse a esta decisión, y se va más allá, puede pedir que su jornada de trabajo se concrete en unos determinados horarios y días.

Al mismo tiempo, cada vez más se incide en la no discriminación en las relaciones laborales de forma general y muy especialmente en la que discriminación por razón de sexos, obligándose a las empresas a pactar planes de igualdad con los sindicatos y en ellos al margen eliminar los aspectos más groseros como puede ser la no discriminación salarial, obligan a las empresas a dar preferencia a la hora de contratar mujeres en aquellas categorías profesionales donde apenas ocupan puestos, sobre todo en cargos intermedios y de dirección, lo que es de facto un límite al poder de organización de la empresa.

Avanzando en nuestro razonamiento, podemos decir que las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación han supuesto un cambio en la tradicional visión del lugar de desarrollo del trabajo, ya no es necesario en algunas actividades que el trabajador esté presente físicamente en su puesto de trabajo, pudiendo desarrollarlo desde su domicilio o cualquier otro lugar, con lo que la forma de organizar y ejecutar el trabajo, lo decide el trabajador dentro de las pautas generales que este le marca, pero con un alto grado de discrecionalidad, lo que hasta no hace mucho era impensable.

Otro concepto a mencionar respecto a su evolución sería el de la ajenidad. Esto es, que la ajenidad entendida como trabajo para un tercero que recibe los frutos de esa labor, sin que el trabajador participe de la bonanza económica de la empresa, percibiendo un salario fijado en el contrato o en el convenio colectivo, también ha ido cambiando, ya que, cada día se habla con mayor intensidad de la productividad de las empresas, y es ahí, donde se trata de establecer fórmulas donde la retribución que se perciba, vaya acorde con el devenir empresarial.

Hasta ahora esta fórmula de retribución se centraba en el personal de alta dirección, donde el elemento fundamental de su contratación se funda en su alta cualificación, y sobre todo en su capacidad de generar beneficios y crecimiento de las empresas.

Se trata de que el trabajador común, al margen del salario mínimo pactado, si aumenta su productividad vea recompensado ese esfuerzo con un salario

variable en función de los objetivos alcanzado, con el fin de que el trabajador se implique más en la vida empresarial, no viéndola como un ente ajeno, sino como parte de él, es decir, no como un mero engranaje sino como un elemento importante dentro de la organización.

Este tipo de retribución es la base del salario del personal de alta dirección, y pese a ello se ha criticado y no sin razón, que el alto ejecutivo mira más por su propio interés que por el de la sociedad, tomando decisiones que a corto plazo incrementan el beneficio empresarial, y así su retribución ligada a ella, pero que a la larga perjudican y en muchos casos llevan a la quiebra a la empresa (no hace falta más que acudir a las causas de la última crisis financiera).

Como consecuencia de lo anterior se han establecido formas de control interno de las empresa, como el compliance empresarial⁴, que asegure el cumplimiento normativo por parte de la empresa (compliance officer).

En cuanto al poder de dirección de las empresas, cuando esta es ejercida directamente por el propietario, no suscita mayores problemas, pero la complejidad del tráfico mercantil, y las grandes corporaciones han hecho que la toma de decisiones pase de los accionistas o partícipes a los que coloquialmente se denomina altos ejecutivos.

Dentro de estos, como ya se ha comentado a lo largo del trabajo, podemos diferenciar el personal de alta dirección común o el que se rige por el régimen especial, no voy a volver a incidir en sus diferencias, pero en la vida interna de la empresa ambos toman las decisiones con un amplio margen de discrecionalidad, respondiendo sólo ante el Administrador, o en su caso ante el Consejero Delegado de la Empresa, o el Consejo de Administración, de hecho en muchas empresas forman parte del Consejo de Administración, representando a accionistas de la empresa, (denominados consejeros dominicales⁵) junto con consejeros independientes o incluso externos. En muchos casos a estos altos ejecutivos se les confiere poderes propios del

⁴ Término en español "Responsable del cumplimiento normativo".

⁵ Persona que forma parte del Consejo de Administración por su condición de accionista o por contar con una participación superior al 5% del capital

administrador, consejo de administración o de un consejero delegado, pudiendo realizar actos o negocios jurídicos de administración y disposición por cualquier título, excluyéndose como es lógico los reservados por la Ley o los Estatutos Sociales a la competencia exclusiva de la sociedad.

Creo que su regulación debería regirse por las normas civiles y mercantiles, y no por las laborales, pues si bien están dentro de la organización empresarial, pero lo están en la cúspide de la misma, no es ajeno su trabajo al resultado empresarial, pues sus retribuciones van en paralelo a ellas e incluso la continuidad de la relación depende de cómo la gestione, y unido a ello forman parte de su dirección.

Un caso paradójico es el del administrador o consejero delegado, que además es trabajador por cuenta ajena en la empresa, concurriendo en una misma persona la condición de empresario y la de trabajador. Respecto a ello, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha sancionado esa posibilidad, pese a ello considero que no debería ser así, pues si bien nada impide que quien es empresario, se dedique a al ejercicio de una profesión dentro de su empresa, sometido a un horario y cobrando el salario correspondiente, pero no es menos cierto, que el horario lo fija él, el salario también lo determina él (siempre que sea superior al previsto legal o convencionalmente), la forma de ejecutar el trabajo, así como el poder disciplinario, deslindar esto es imposible, por lo que creo que debería ser excluido de la consideración como trabajador por cuenta ajena.

7. BIBLIOGRAFÍA

Asociación Española de Asesores Fiscales (2016). *Retribución de Administradores. Aspectos Mercantiles y Fiscales*. Recuperado de https://www.aedaf.es/plataforma/baf/baf_2016_01_T_retribucion-de-administradores.pdf

Hierro, S. (2006). *La Sociedad de Responsabilidad Limitada. La sociedad de nueva empresa*. Madrid: Ediciones jurídicas y sociales, SA.

Page Executive. (2018). *Estudio remuneración 2018*. Recuperado de https://www.michaelpage.es/sites/michaelpage.es/files/ER_PageExecutive_2018.pdf

Palomeque, M.C & Álvarez, M. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ramón Areces, S.A.

Píriz, Prades, Naranjo & Bacás. (2010, 13 de diciembre). *¿Cómo diferenciar un contrato laboral de alta dirección del resto de directivos?* Recuperado de <https://raulpiriz.wordpress.com/2010/12/13/%C2%BFcomo-diferenciar-un-contrato-laboral-de-alta-direccion-del-resto-de-directivos/> [Consulta 20-04-2019]

Sánchez, F. (2013). *Principios de derecho mercantil (Revisada por Juan Sánchez-Calero Guilarte)*. Madrid: Aranzadi, SA.

Serraller, M & Valverde, M. (2019, 14 de mayo). Los altos directivos no tendrán registro diario de la jornada laboral. *Expansión*. Recuperado de <http://www.expansion.com/economia/2019/05/14/5cd9ceb022601d52078b45ea.html> [Consulta 14-05-2019]

Wolters Kluwer. (2016). *Wolters Kluwer: Consejo de administración*. Madrid. Recuperado de http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjIFlrSy0qzszPsw3LTE_NK0IVS0wqzs8pLUkNLcQ0DSkqTQUAfOgfNjEAAA=WKE [Consulta 31.03.19]

Wolters Kluwer. (2016). *Wolters Kluwer: Junta General de Socios*. Madrid. Recuperado de http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjQwMLtbLUouLM_DzbsMz01LySVLXEpOL8nNKS1NCiTNUqotJUAKMRZIoXAAA=WKE [Consulta 25.03.19]

Wolters Kluwer. (2016). *Wolters Kluwer: Personal de alta dirección*. Madrid. Recuperado de

<http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAwsjS1O1stSi4sz8PFsjAwMzQyMjS5BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCDTS1kNQAAAA=WKE> [Consulta 09-04-2019]

Wolters Kluwer. (2016). *Wolters Kluwer: Régimen jurídico del personal de alta dirección (dimisión provocada)*. Madrid. Recuperado de

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAUMDIwMLtbLUouLM_DxblwMDCwNDQ1OQQGZa pUt-ckhIQaptWmJOcSoA-vAEYDUAAAA=WKE [Consulta 13-04-2019].

8. LEGISLACIÓN

Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Las Palmas, BOP de las Palmas, Anexo al número 33 de 17 de marzo de 2017.

Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

RD 1382/1985, *Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección*, BOE, Madrid, 12 de agosto de 1985.

RD 1784/1996, *Reglamento del Registro Mercantil*, BOE, Madrid, 31 de julio de 1996.

RDL 1/2010, *Ley Sociedades de Capital*, BOE, Madrid, 3 de julio del 2010.

RDL 2/2015, *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, Madrid, 24 de octubre del 2015.

9. JURISPRUDENCIA

Sentencia de Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 181/2017 de 7 febrero 2017, Rec. 2782/2016.

Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña, Sentencia 813/2011 de 2 de febrero del 2011 Recuso 5200/2010.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social,

Sentencia 95/2015 de 12 de enero 2015 Rec. 4797/2014

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 6 de octubre del 2008, Rec. 3405/2008.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 676/2013 de 22 de Julio del 2013, Rec. 404/2013.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, 849/2018, de 20 de septiembre, Rec. 201/2017.

Sentencia del TSJ de Cataluña del 3 de noviembre del 2017 Recurso 4237/2017.

Sentencia del TSJ de Madrid del 9 de Febrero del 2010 Recurso 5715/2009.

Sentencia del TSJ de Navarra, 4 de mayo del 2015 Recurso 189/2015.

Sentencia del TSJ de Santa Cruz de Tenerife del 12 de diciembre del 2014 Recurso 355/2014.

Sentencia del TSJ del País Vasco, Sala de lo Social, 10 de junio del 2014 Recurso 1053/2014.

Sentencia Tribunal Supremo Sala Cuarta de lo Social en su sentencia de fecha 22 de diciembre 1.994 Rec. 2889/1993.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 20 nov. 2002, Rec. 337/2002.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala Primera de lo Civil, 98/2018 de 26 de febrero, Rec. 3574/2017.

Sentencia TSJ de Galicia del 8 de octubre del 2010 Recurso 946/2007.

Sentencia TSJ de Madrid de 25 de enero del 2012 Recuro 2962/2011

Sentencia TSJ de Madrid, 13 de marzo del 2001 Recurso 71/2001.

10. ABREVIATURAS

AEDAF: Asociación Española de Asesores Fiscales

BORME: Boletín Oficial del Registro Mercantil

INCN: Importe Neto de Cifra de Negocio

IRPF: Impuesto sobre la renta de las personas físicas

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LSC: Ley de Sociedades de Capital

LSRL: Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

SA: Sociedad Anónima

SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada

TSJ: Tribunal Superior de Justicia