



FACULTAD DE DERECHO

**RELACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN:
CONCEPTO, REGULACIÓN Y
SITUACIÓN DE CONCURRENCIA CON
CARGOS DE ADMINISTRACIÓN SOCIAL**

Análisis de subsistencia de la teoría del vínculo

Autor: Andrés Imaz Figaredo

5º E-3 B

Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Junio, 2017

ÍNDICE

Resumen	3
Abstract.....	3
Listado de abreviaturas	4
1. Introducción.....	5
1.1 Justificación	5
1.2 Objetivos	5
1.3 Metodología.....	6
2. Cuestiones previas: aproximación al concepto de alta dirección.	7
2.1 Diferencias entre la relación laboral ordinaria y la especial de alta dirección en el ámbito normativo.....	7
2.2 La figura del alto directivo: a caballo entre los conceptos de empresario y trabajador común.	8
3. La alta dirección desde la perspectiva del Real Decreto 1382/1985	11
3.1 Introducción	11
3.2 Análisis de la definición dada por el art. 1 RD 1382/1985.....	12
3.3 Implicaciones derivadas del carácter laboral y especial de la relación de alta dirección	12
3.3.1 Carácter laboral de la relación	13
3.3.2 Carácter especial de la relación	13
4. La Teoría del Vínculo: concurrencia de la condición de administrador social y de alto directivo.	15
4.1 Planteamiento del problema.....	15
4.2 Análisis de jurisprudencia.....	16
4.2.1 Resoluciones configuradoras de la Teoría del Vínculo.....	18

4.2.2	Desviaciones de la Teoría.....	23
4.3	Análisis de las distintas posiciones de la doctrina	25
4.3.1	Posición a favor de la Teoría del Vínculo	26
4.3.2	Posición en contra de la teoría del vínculo	30
5.	Situación de la Teoría del Vínculo tras la entrada en vigor de la nueva Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.....	33
5.1	Introducción	33
5.2	Análisis del preámbulo de la Ley.....	34
5.3	Origen de la reactivación del debate	35
5.3.1	El sistema de remuneración de los administradores: el nuevo artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital	36
5.3.2	Regulación del contrato de los consejeros con facultades ejecutivas.....	37
5.4	Alineación entre el contenido de la nueva Ley 31/2014 y la posición doctrinal que defiende la coexistencia de vínculos.....	38
5.5	Controversia acerca de la subsistencia de la Teoría.....	40
6.	Conclusiones.....	43
7.	Bibliografía.....	45

RESUMEN

La relación laboral especial de alta dirección ha sido, desde sus orígenes, un concepto jurídico de interés debido a su peculiar encuadramiento dentro del ordenamiento laboral y a la especialidad de sus características con respecto a la relación laboral común. No obstante, el interés de su estudio se intensifica si se pone en relación con los cargos de administración social y se analiza la situación de concurrencia de ambas en un mismo sujeto. En el presente trabajo, se pretende abordar un análisis global de esta figura, y del tratamiento jurídico que tradicionalmente se le ha venido dando a los supuestos en los que concurre con la condición de administrador, con especial mención a la situación posterior a la entrada en vigor de la nueva redacción de la Ley de Sociedades de Capital.

Palabras clave: alta dirección, especialidad, teoría del vínculo, laboral, administrador, Ley 31/2014.

ABSTRACT

From the outset, the special relationship of senior management has been a legal concept of interest due to its peculiar framing within the labor system and to the specialty of its characteristics with respect to the common labor relationship. However, the interest of its study gets enhanced if it set into relation with the positions of social direction and the situation of concurrence of both in the same subject is analyzed. In the present work, the main intention is to address an overall analysis of this figure, and the legal treatment that has traditionally been given to the cases in which one subject holds both positions, with special mention to the situation after the entry into force of the new wording of the Spanish Companies Act.

Key words: Senior management, specialty, link theory, labor, director, Law 31/2014.

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art(s): Artículo(s).

AS: Aranzadi Social.

ATS: Auto del Tribunal Supremo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

Coord.: Coordinador.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ibíd.: Ibidem.

JUR: Repertorio Jurisprudencia de Aranzadi (Fondo Documental).

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LSC: Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Núm.: Número.

Op. cit.: Opus citae.

RD: Real Decreto.

RDAD: Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

RJ: Repertorio de Jurisprudencia de Aranzadi.

(S)STS: Sentencia(s) del Tribunal Supremo.

(S)STSJ: Sentencia(s) del Tribunal Superior de Justicia.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

VV.AA.: Varios autores.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

El principal motivo por el que opté por la relación especial de alta dirección como tema a desarrollar en el presente Trabajo de Fin de Grado es porque, dentro del área de Derecho Laboral, fue uno de los aspectos que me pareció de mayor interés a la hora de estudiar las relaciones laborales individuales, y ello por diversas razones. En primer lugar, encontré especialmente interesante la delimitación y las diferencias existentes entre la relación laboral común y la especial de alta dirección, pero por lo que verdaderamente me sentí atraído fue por la determinación de la calificación jurídica que ha de darse en los supuestos de concurrencia en un mismo sujeto de las condiciones de alto directivo y miembro del órgano de administración de una empresa, y las consecuencias derivadas de ello.

Este último aspecto despertó ciertamente mi curiosidad y, no siendo demasiado profundas las nociones sobre el tema que la asignatura de relaciones laborales individuales ofrecía, consideré que realizar el Trabajo de Fin de Grado sobre el mismo constituía una oportunidad óptima para investigar y aprender acerca de la cuestión.

Sin embargo, el interés del tema elegido no queda limitado en la satisfacción de esa curiosidad, sino que además se trata de una cuestión que tradicionalmente ha suscitado una gran controversia que se ha plasmado tanto en el ámbito jurisprudencial como en el de la doctrina científica, y que recientemente se ha visto afectado por la introducción de ciertas novedades normativas en el marco legal. Por tanto, nos encontramos ante un tema de actualidad y relevancia que a día de hoy sigue generando discusión y debate, con el evidente interés que ello implica.

1.2 Objetivos

Los principales objetivos del presente trabajo pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Aproximar al lector a la figura del alto directivo, a través de la exposición de las principales diferencias existentes entre la relación laboral común y la especial de alta dirección.
- Exposición del tratamiento que 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 adelante RDAD) hace de esta figura, y análisis de la especialidad y laboralidad de la figura.

- Exposición de las premisas teóricas de la doctrina del vínculo a través de un análisis global de la jurisprudencia configuradora y de la doctrina derivada de la misma.
- Analizar la posible afectación que las modificaciones introducidas en la normativa mercantil pueden tener en los fundamentos en los que se basa la teoría del vínculo, considerando las distintas posiciones doctrinales al respecto.

1.3 Metodología

En el desarrollo del presente trabajo la metodología empleada ha tratado de cubrir tres frentes principales que garantizan un tratamiento y una aproximación globales al objeto del mismo.

En primer lugar, se ha tratado de realizar un análisis de las normas que regulan la relación de alta dirección y las que determinan los límites de la aplicación del ordenamiento laboral.

En segundo lugar, y a raíz de la situación conflictiva generada por la concurrencia de condiciones de alto directivo y administrador, se ha realizado un seguimiento pormenorizado de la jurisprudencia configuradora de la Teoría del Vínculo, concentrada principalmente en la década de los noventa, complementada por sentencias más recientes que adaptan y matizan la doctrina asentada.

Por último, también se han analizado las distintas posiciones doctrinales en torno al objeto de la cuestión, exponiendo los argumentos de una y otra posturas.

Tratando de dar un enfoque global a estas tres vertientes, se ha procedido, una vez finalizado el desarrollo de la investigación, a extraer una serie de conclusiones de la misma.

2. CUESTIONES PREVIAS: APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ALTA DIRECCIÓN.

Como no podía ser de otra manera, y con el objetivo de que el presente trabajo proporcione al lector la utilidad deseada, es preciso que se tome como punto de partida del mismo la diferenciación de estas dos figuras contractuales. Y es que, de lo contrario, no se alcanzaría una profunda comprensión de las cuestiones que en adelante se van a abordar.

2.1 Diferencias entre la relación laboral ordinaria y la especial de alta dirección en el ámbito normativo.

El contrato de trabajo ordinario se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (En adelante ET) y, partiendo de lo establecido en su art. 1 podemos definirlo como aquel contrato que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial¹.

Inicialmente, el contrato de trabajo ordinario constituía el eje en torno al cual giraba la totalidad del ordenamiento laboral. No obstante, debido a la paulatina aparición de relaciones laborales con unas características propias muy marcadas, que hacían difícil su absorción por parte del ordenamiento laboral, se produjo un desdoblamiento entre el contrato de trabajo ordinario y dichas relaciones. De esta forma, podemos distinguir entre contratos de trabajo especiales y relaciones laborales especiales².

Los contratos de trabajo especiales son aquellos contratos que presentan algún rasgo propio que los diferencia del contrato de trabajo ordinario, y en los que dicho rasgo no alcanza la entidad suficiente como para hacer necesaria la dotación al contrato de un estatuto jurídico específico. Como ejemplo de contratos especiales podemos tomar el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje, o las distintas variantes de contratos temporales, regulados todos ellos en el mismo ET.

¹ Artículo 1.1 ET: "La presente Ley 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."

² MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta dirección*, Civitas, Cizur Menor, 2011, p.32.

Por su parte, las relaciones laborales especiales están constituidas por aquellas relaciones que inicialmente fueron enmarcadas fuera del ámbito laboral y reconducidas al ámbito civil o al mercantil. Más adelante, una vez encuadradas en el ordenamiento laboral, se dotó a sus particularidades de un estatuto jurídico independiente. Es aquí donde se encuentra ubicada la relación laboral de alta dirección, que encuentra su regulación específica en el RDAD, como veremos más adelante en detalle.

2.2 La figura del alto directivo: a caballo entre los conceptos de empresario y trabajador común.

En cuanto al empleado directivo, debemos tener en cuenta y destacar que su figura contiene rasgos propios del trabajador común y al mismo tiempo, rasgos que nos podrían inducir a aproximarle a la figura de empresario y por lo tanto, no siempre resulta fácil su correcta diferenciación.

Ahora bien, el legislador, lejos de incluir a la totalidad del colectivo de trabajadores directivos en un mismo régimen jurídico, hizo una diferenciación entre aquellas personas que prestaban servicios de alta dirección, cuya situación calificó, como ya hemos mencionado, como laboral de carácter especial, y la de aquellos trabajadores cuya actividad se limitaba exclusivamente a desempeñar el cargo de consejero en compañías que revistan la forma jurídica de sociedad. Estos últimos quedaron excluidos del marco del ordenamiento laboral por no poderseles calificar como trabajadores de la empresa, ya que su figura era altamente identificable con la del empleador³.

En este sentido, los atributos que acercan al trabajador directivo al titular de un contrato de trabajo ordinario son principalmente tres⁴.

En primer lugar, el trabajador directivo se dedica a la prestación de servicios a cambio de una retribución que obtiene de otras personas, y gracias a la cual puede subsistir y satisfacer sus necesidades económicas⁵.

³ DE VAL TENA, A.L., *El trabajo de alta dirección, caracteres y régimen jurídico*, Civitas, Madrid, 2002, p. 63.

⁴ MOLERO MANGLANO, C., *op. cit.*, pp. 32-33.

⁵ BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1978, pp. 12 y ss.

En segundo lugar, el trabajador directivo no es dueño de los factores productivos, al igual que los trabajadores ordinarios, que aportan su mano de obra y la ponen a disposición del empleador y dueño de dichos medios. En este punto es preciso destacar que, a pesar del hecho de que el directivo no sea dueño de estos factores, debido a la naturaleza de sus funciones, actúa, al menos en ocasiones, como si lo fuera, hecho que difumina la nota de ajenidad en el desarrollo de su actividad.

El tercer rasgo está constituido por el hecho de que el trabajador directivo no ostenta la titularidad jurídica de las empresas a las que ofrece sus servicios de dirección. No obstante, es necesario señalar que en ocasiones el directivo sí se incorpora al órgano societario sobre el que recae la titularidad jurídica de la empresa, a pesar de que ni siquiera en este supuesto llega a ostentar dicha titularidad.

De igual forma, hay ciertos rasgos presentes en la figura del empleado directivo que lo aproximan a la figura del empresario, alejándolo por tanto del trabajador común. Estos rasgos o características, al igual que en el caso opuesto, se pueden resumir en tres.

El primero es la alto grado de identidad social existente entre el empresario y el alto directivo, que tiene su origen en la relación de confianza que constituye el fundamento básico del contrato de alta dirección, tal y como establece el artículo 2 del RDAD.

El segundo está presente de forma implícita en la relación de contraposición de intereses existente entre el capitalista y los trabajadores, posiciones tradicionalmente opuestas, ya que el directivo es el encargado de velar por los intereses del dueño de los medios de producción frente al personal en dicha contraposición. Este hecho hace que la figura de empresario y la de alto directivo sean altamente aproximables.

Por último, la naturaleza de las funciones del trabajador directivo hace complicada la identificación del mismo con los trabajadores ordinarios, especialmente en términos de relaciones colectivas laborales. Bien es cierto que el apartado segundo del art.2 ET establece que los derechos básicos recogidos en la Constitución han de serles reconocidos de igual forma a los trabajadores directivos, sin embargo, resulta complicado imaginar en la práctica a un directivo ejerciendo su derecho constitucional de huelga, o su integración en sindicatos sin particularidades.

Como podemos observar, existen razones de peso en una y otra dirección para considerar a la relación de alta dirección, objeto del presente estudio, como una figura conflictiva

desde el punto de vista jurídico. Este conflicto encuentra su origen en que, en un primer momento, el ordenamiento laboral surgió para concentrarse en trabajos puramente manuales de la clase obrera, y no en las funciones propias de un alto directivo⁶.

⁶ MOLERO MANGLANO, C., *op. cit.*, p. 35.

3. LA ALTA DIRECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL REAL DECRETO 1382/1985

3.1 Introducción

Tradicionalmente, en torno al colectivo de personas encargadas de la dirección y gestión de las empresas ha existido un profundo y constante debate. Siendo más concretos, las discusiones se han centrado especialmente en delimitar de forma precisa las personas que componen el ámbito subjetivo del colectivo de dirección y en la determinación del régimen jurídico que les es de aplicación, en conexión con el alcance del ordenamiento laboral. Destaca en este contexto la gran cantidad y la importancia⁷ de aportaciones que la doctrina ha hecho sobre la materia, situándola en un punto intermedio entre el ordenamiento laboral y el mercantil, como ocurre también desde el punto de vista del derecho comparado⁸. Numerosos autores han mostrado su preocupación por la cuestión y han desarrollado estudios sobre toda la discusión y problemática que rodea al personal directivo, en los que analizan todos los determinantes que afectan a la aplicación de uno u otro régimen a las funciones que este colectivo realiza, a las que nos referiremos como alta dirección⁹.

En términos generales, el tratamiento que en España se le ha dado al colectivo encargado de la dirección empresarial se ha caracterizado por tender a la exclusión del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral, tendencia que no obstante fue en parte superada a raíz de la promulgación del RDAD. Y es en parte porque, a pesar de la aprobación de este RD, todavía es posible apreciar la persistencia de ciertos resquicios de esa tendencia de exclusión, sirvan a modo de ejemplo el carácter supletorio del ordenamiento mercantil previsto en el RDAD o la arraigada teoría del vínculo que será posteriormente analizada en detalle¹⁰.

⁷ MOLERO MANGLANO, C., “Alta dirección: una revolución jurisprudencial”, *Relaciones laborales*, núm. 13, 1997, p. 23.

⁸ MARTINEZ MORENO, C., *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Distribuciones Fernández, 1994, pág. 24.

⁹ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y trabajo de alta dirección. Caracteres y régimen jurídico*, Lex Nova, 2000, pág. 187.

¹⁰ MONTOYA MELGAR, A., “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, pp. 229-230.

3.2 Análisis de la definición dada por el art. 1 RD 1382/1985

El personal de alta dirección está vinculado a la empresa a través de una relación laboral de carácter especial que encuentra su regulación en el RDAD, que en el apartado segundo de su artículo 1 define a este colectivo como el formado por *“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”*.

El principal elemento diferenciador de este tipo de relación radica en que las facultades que se otorga a su titular, no sólo afectan a las más relevantes áreas funcionales para el devenir de la empresa, sino que además deben estar íntegramente orientadas a la satisfacción y consecución de los objetivos de la misma. Podemos observar la gran importancia de la posición del alto directivo en el hecho de que ostentan facultades propias de la titularidad jurídica de la empresa, estando subordinados únicamente a las instrucciones provenientes de los órganos o personas en los que recaiga dicha titularidad, todo ello bajo un régimen de autonomía y plena responsabilidad. Cabe mencionar, una vez más, que es éste uno de los motivos por los que en ocasiones se hace complicada la diferenciación entre alto directivo y las figuras de administrador o empresario.

3.3 Implicaciones derivadas del carácter laboral y especial de la relación de alta dirección

Como hemos dicho, la figura de alta dirección se trata de una relación laboral de carácter especial. Es una relación laboral porque en ella se encuentran presentes los elementos configuradores de la misma recogidos en el art. 1 ET, y es especial porque en su configuración concurren ciertas peculiaridades que hacen necesario un régimen jurídico específico distinto del que regula las relaciones laborales comunes¹¹. Partiendo de esta base, vamos a analizar, por separado, las principales implicaciones que tiene el hecho de que la relación de alta dirección sea de carácter laboral y especial.

¹¹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2012 p. 505.

3.3.1 *Carácter laboral de la relación*

En primer lugar, estamos ante la afirmación de que la prestación de servicios de alta dirección constituye una verdadera relación laboral, cuestión que hemos de considerar en todo momento fuera de duda, sin importar lo distanciada que pueda estar de las figuras laborales propias de los trabajadores comunes. Esto es así porque, a pesar de estar presentes estas notas en un grado de intensidad menor, la prestación de servicios profesionales del alto directivo se realiza en régimen de ajenidad y dependencia. Las principales derivaciones de la confirmación de laboralidad de la actividad directiva son esencialmente tres¹²:

La primera y más importante es que el ordenamiento jurídico encargado de regular estas relaciones, aunque con abundantes salvedades, será el laboral, y no el civil o mercantil, que lo serán meramente con carácter subsidiario.

La segunda consecuencia, en estrecha conexión con la inmediata anterior, es que la jurisdicción competente de conocer asuntos relacionados con la interpretación o aplicación de cuestiones de alta dirección será el orden social.

En tercer lugar, el hecho de que los altos directivos sean encuadrados dentro del Régimen General de la Seguridad Social también es consecuencia de la laboralidad de la relación.

3.3.2 *Carácter especial de la relación*

Continuando el análisis, la segunda vertiente de la afirmación de que la relación de alta dirección constituye una relación laboral de carácter especial, es decir, su especialidad, también tiene importantes consecuencias, como vamos a ver a continuación¹³:

La primera tiene su origen en el alto grado de autonomía con el que cuentan las partes en la configuración del contrato de alta dirección, fruto de su ubicación entre el contrato civil y el laboral. Y es que el contrato de alta dirección, a diferencia del laboral ordinario, está sujeto a unos límites mucho más permisivos en cuanto a su confección, por lo que la autonomía de la voluntad juega un papel decisivo en la misma.

¹² MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta...*, op. cit., p. 36.

¹³ *Ibíd.* p. 37.

La segunda consecuencia de la especialidad de la relación es que en la regulación propia de la misma hay remisión al ET únicamente en aspectos muy concretos.

En tercer lugar, otra importante consecuencia derivada de la especialidad de la relación es la fuerte atenuación que sufre la nota de dependencia y que constituye uno de los rasgos característicos de la alta dirección.

Por último, también podemos destacar el alto grado en que se presenta la confianza mutua entre partes, que constituye la base principal de la relación de alta dirección. Esa relación de confianza, como señalamos anteriormente, es la principal causa por la que es complicado, en ocasiones, disociar las figuras de alto directivo y empresario.

4. LA TEORÍA DEL VÍNCULO: CONCURRENCIA DE LA CONDICIÓN DE ADMINISTRADOR SOCIAL Y DE ALTO DIRECTIVO.

4.1 Planteamiento del problema.

Esta situación, que encuentra su origen en una acumulación en una misma persona de las condiciones de alto directivo y consejero de la sociedad, se ha convertido en un supuesto altamente frecuente en el ámbito de la empresa en los últimos años. Dicha acumulación, lejos de constituir una situación pacífica, ha generado un gran debate en torno a la calificación de su naturaleza y viabilidad, que se ha plasmado tanto en el contexto jurisprudencial como en la doctrina científica, y que a continuación vamos a proceder a analizar en detalle.

Es preciso tomar, como punto de partida, la lectura conjunta de los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del ET y el artículo 1.2 del RDAD.

El artículo 1.3. c) ET establece la exclusión del ordenamiento laboral de las actividades que se limiten, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que dichas actividades en la empresa sólo comporten la realización de los cometidos inherentes a tal cargo. Por su parte, el artículo 2.1. a) establece que se considerarán relaciones laborales de carácter especial las del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).

Por último, el artículo 1.2 del RDAD, ya mencionado con anterioridad, incluye en el colectivo del personal de alta dirección a los trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa relativos a sus objetivos generales con autonomía y plena responsabilidad, estando solo limitados por las directrices de la persona u órganos que tengan a su cargo la administración de la entidad.

Partiendo de esta base, la exclusión del ordenamiento laboral establecida en el artículo 1.3. c) para los administradores sociales, supone también, siguiendo un razonamiento lógico, su exclusión del ámbito de aplicación del RDAD, debido a que, lo que queda extramuros del ordenamiento laboral, ha de quedar también fuera del ámbito de las relaciones laborales de carácter especial¹⁴.

¹⁴ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *op. cit.*, p. 73.

Hasta aquí la cuestión puede parecer exenta de problemática. No obstante, el problema emerge cuando se ahonda en la literalidad de la exclusión que hace el artículo 1.3. c), pues éste excluye del ordenamiento laboral a las actividades que se limiten pura y simplemente al mero desempeño del cargo de administración social que corresponda, dejando, según ciertos autores, la puerta abierta a que haya personas que ostenten un vínculo de doble naturaleza con la empresa, en los casos en que sus labores como consejero vayan más allá de las que hace mención el citado artículo, por ser titular, además, de un plus de actividad concretado en funciones ejecutivas que se formalizaban bajo una relación laboral especial de alta dirección. Por tanto, la cuestión clave va a residir en la determinación de los cometidos inherentes al cargo de consejero, como veremos en el desarrollo del trabajo de aquí en adelante.

En la práctica no resulta tarea sencilla, en gran parte debido a la enorme ambigüedad con la que las normas tratan a las dos figuras en cuestión, determinar la naturaleza de la relación que vincula a la persona con la empresa, y es por ello que estos supuestos han tenido, desde sus primeras apariciones, una acogida jurisprudencial y doctrinal de altísima relevancia que a continuación va a ser analizada.

4.2 Análisis de jurisprudencia.

En efecto, los tribunales españoles han intentado a lo largo de los últimos años y de forma reiterada, dotar de una calificación a los servicios prestados por parte de sujetos que, en el marco de la empresa, ostentan la condición de consejero y al mismo tiempo son titulares de una relación especial de alta dirección sujeta al ordenamiento laboral.

En un primer momento, con anterioridad a la entrada en vigor del ET, la concurrencia de relaciones laborales y mercantiles se aceptaba de forma genérica. No obstante, algunas sentencias de la época ya empezaban a poner de manifiesto la inviabilidad de esas situaciones, estableciendo que si en una persona concurren las condiciones de consejero y trabajador, la segunda condición debe entenderse absorbida por la primera.

A partir de la llegada del ET en 1980 y del RDAD, los tribunales comenzaron a resolver las discrepancias relativas a la cuestión en la línea de admitir la coexistencia de relaciones de naturaleza laboral y relaciones de naturaleza mercantil basando sus decisiones en lo que se conoce como Teoría Funcional, que no es otra cosa que lo que se ha mencionado

unas líneas más arriba: consiste en analizar y atender a las funciones que ostenta la persona que reúne la doble condición de consejero y alto directivo, para determinar el carácter de su vinculación con la empresa. En el supuesto de que sus labores fueran más allá del mero desempeño del cargo de consejero y dichas funciones fueran de orden ejecutivo y de gestión, se afirmaba que a la condición de consejero se le añadía el vínculo de carácter laboral que le corresponde como alto directivo.

Sin embargo, con el tiempo esta situación cambia de forma radical y la respuesta jurisprudencial a la cuestión empezó a decantarse por la negación de la laboralidad del vínculo de los consejeros que ejercen a la vez la alta dirección de la empresa¹⁵. Esta doctrina buscaba tratar de evitar que se consolidaran ciertas actividades fraudulentas que se habían hecho frecuentes en el seno de los órganos de administración. Y es que se había convertido en una práctica común la suscripción, por parte de administradores y respecto de ellos mismos, de contratos de alta dirección que recogiera las funciones a realizar en virtud del cargo de consejero, y que previesen retribuciones e indemnizaciones fuera del límite de la reserva estatutaria. De este modo, y ante esta situación en la que se trataba de desarrollar de forma simultánea una relación mercantil y una relación laboral especial de alta dirección con objeto de eludir el cumplimiento del principio de reserva estatutaria para retribuciones e indemnizaciones, los tribunales españoles reaccionaron en el sentido de tratar de evitar que estas cuestiones huyeran hacia el derecho laboral¹⁶.

No obstante, y como veremos a continuación, no va a resultar dable proponer una única solución válida con carácter universal y categórico, debido a los múltiples matices y detalles que entran en juego a la hora de determinar la naturaleza de la relación en cada caso¹⁷. Entre estos factores a tener en cuenta a la hora de discernir la cuestión destacan, entre otros, la amplitud de los poderes otorgados al consejero, en caso de haber participación en el capital de la sociedad, el grado de la misma que el sujeto en cuestión detente, la forma en la que está configurado el órgano de administración de la sociedad, etc.

¹⁵ MOLERO MANGLANO C., *El contrato de alta...*, *op. cit.*, p.213.

¹⁶ TOVAR ROCAMORA, J.J.: “Estado de la Teoría del Vínculo tras la entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016, p. 4.

¹⁷ DE VAL TENA, A.L., *op. cit.*, p. 177.

Como veremos a continuación en cada caso concreto descrito, el TS ha ido poco a poco configurando una doctrina cuyo criterio delimitador, es decir, el que va a determinar en última instancia la exclusión o no del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral, va a residir en la naturaleza del vínculo en virtud del cual el sujeto en cuestión realiza las funciones que tiene asignadas, y no en el análisis de las propias funciones, como se venía defendiendo con anterioridad¹⁸. De esta forma, encontrar un caso en el que sea posible apreciar la coexistencia de una relación laboral de alta dirección y la condición de consejero, se convierte en una difícil tarea como consecuencia de la doctrina del TS, puesto que la relación de alta dirección es en la mayoría de los supuestos fagocitada por la condición de miembro del consejo de administración¹⁹.

Ahora, en un pormenorizado análisis caso por caso de las resoluciones más relevantes en el tema que nos ocupa, vamos a ver el seguimiento y la progresión en la configuración jurisprudencial de la teoría del vínculo.

4.2.1 Resoluciones configuradoras de la Teoría del Vínculo

La sentencia que fue pionera y que sin duda marcó un antes y un después al posicionarse en la línea que venimos describiendo, es la ya mencionada STS de 29 de Septiembre de 1988²⁰, que resolvía el conocido como caso Huarte, en la que queda patente la exclusión del ordenamiento laboral del que fuera designado consejero delegado de la sociedad Huarte y compañía, S.A. en los términos a continuación se exponen.

La Sala defiende que toda la actividad de los consejeros, en cuanto administradores de la sociedad, queda fuera del ordenamiento laboral, y que la relación de los consejeros con la sociedad no presenta ninguno de los elementos propios de la relación laboral recogidos en el art. 1 ET. Además, la sentencia se refiere al artículo 77 de la entonces vigente Ley de Sociedades Anónimas (En adelante LSA), que diferencia tres vías por las que el órgano de administración puede delegar sus cometidos: en una comisión ejecutiva, en uno o más consejeros delegados, o a través de apoderamientos a cualquier persona, y concluye que

¹⁸ BARTOLOMÉ PALACÍN, A., *Administradores y altos directivos laborales: configuración de su relación jurídica y encuadramiento en la Seguridad Social* (Trabajo de Fin de Máster), CUNEF, 2016, p. 67.

¹⁹ *Ibíd.* p.69.

²⁰ STS, Sala de lo Social, de 29 de Septiembre (RJ 1988\7143).

en los dos primeros los consejeros siguen realizando funciones que les son propias e inherentes, y que únicamente en el tercer supuesto, en el que se acude a una persona ajena al órgano de administración sobre la que se delegan los mencionados cometidos, estaríamos ante un caso en el que habría que admitirse la relación especial de alta dirección prevista en el artículo 1.2 del RDAD.

Por tanto, afirma la Sala, el fundamento de la mencionada exclusión del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral no se halla en la clase de funciones que el sujeto realiza, sino en la naturaleza del vínculo en virtud del cual lo hace.

Ya en 1991, nos encontramos con un gran número de resoluciones que van poco a poco dotando de forma a la teoría del vínculo. La primera de ellas es la STS de 21 de enero de 1991²¹, que debía resolver sobre la procedencia o no de la declaración de incompetencia por razón de la materia que se produjo en la sentencia de instancia, en el presente caso sobre despido del actor. Dicho actor ostentó el cargo de consejero delegado con una amplísima delegación de funciones por parte del consejo, y, además, desempeñaba el cargo de gerente de la empresa. Esta condición de gerente, daría cabida, según el motivo, a apreciar una relación laboral especial de alta dirección, o esto es, al menos, lo que el actor pretendía que fuera reconocido.

No obstante, la Sala consideró que las facultades que en su persona había delegado el consejo eran de un carácter tan amplio que dejaban escasa cabida al nombramiento de gerente en la misma persona.

Ahondando en la cuestión la Sala realizó una comparación entre los artículos 1.2 del RDAD y 1.3 c) ET, para terminar de dilucidar si procedía apreciar la existencia de la relación de alta dirección. De esta forma, la Sala consideró que era posible apreciar una mínima coincidencia entre ambos preceptos en la delimitación de las actividades recogidas en los mismos, ya que la alta dirección consiste en la realización de actividades correspondientes a la titularidad jurídica de la empresa, y el desempeño del cargo de consejero comporta también, sin lugar a ningún tipo de duda, la realización de actividades de esta naturaleza.

²¹ STS, Sala de lo Social, de 21 de enero (RJ 1991\65).

La presente sentencia se remite también a la STS de 29 de septiembre de 1988 cuando pone de manifiesto que los cometidos inherentes a un miembro del órgano de administración son todos los correspondientes a la administración y representación de la sociedad, incluso la realización de facultades ejecutivas en régimen de delegación, por lo que la actividad de los consejeros ha de quedar en cualquier caso excluida de la legislación laboral. Además, hace referencia también a las distintas vías de delegación previstas en el artículo 77 de la Ley de Sociedades Anónimas, para confirmar que solo en el tercer supuesto previsto, es decir cuando la delegación se realiza sobre una persona ajena al consejo, cabe la apreciación de una relación laboral de alta dirección.

Como indicábamos, al consejo le corresponden funciones ejecutivas de dirección y gestión además de las funciones de representación y de carácter consultivo. No obstante, el ordenamiento español no establece, al contrario que otros ordenamientos, ningún criterio para diferenciar entre dirección y gestión.

Por este motivo, para determinar la inclusión o exclusión del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral de sujetos que ostentan funciones directivas, debemos fijarnos en la naturaleza del vínculo que une al sujeto con la empresa, y en la posición que ocupa en la misma dicho sujeto, y no en las funciones que realiza. De esta manera, si el vínculo consiste en una relación orgánica por integración del agente en el consejo con funciones delegadas, la relación no puede ser bajo ninguna circunstancia de carácter laboral. Y esto es precisamente lo que ocurre en este supuesto, pues el actor desarrollaba las funciones de gestión y representación en virtud de su condición de consejero delegado, manteniendo en todo momento su posición de miembro del órgano de administración de la sociedad.

La siguiente resolución de relevancia es la STS de 29 de abril de 1991²², en la que el actor, además de ostentar funciones gerenciales y de dirección, era accionista y presidente del consejo de administración, posición que le otorgaba amplísimos poderes respecto a la titularidad empresarial de la sociedad en cuestión.

La Sala admite en este caso que es posible simultanear una relación laboral con la empresa y la condición de miembro del órgano de gobierno que ostenta la titularidad jurídica de la misma. No obstante, en los supuestos en los que esta última condición implique la asunción de la cúpula del órgano, con gran amplitud de poderes, la relación laboral

²² STS, Sala de lo Social, de 29 de abril (RJ 1991\3393).

desaparece porque se impone este ejercicio de poder propio del empresario. Y es que, en los supuestos en los que se confunden en un mismo sujeto facultades propias del empresario con funciones directivas con pretensión de laboralidad, no se permite simultanear la concurrencia de ambas relaciones. En esta resolución se pone de manifiesto, básicamente, la admisión de la concurrencia de relación laboral común y condición de consejero, no admitiendo, por el contrario, la concurrencia cuando el vínculo laboral es de alta dirección²³.

Por tanto, en el presente caso, el hecho de que el actor fuera accionista mayoritario y presidente con máximos poderes del consejo de administración de la empresa, pone de manifiesto que lo que primaba era una relación de marcado corte mercantil, solamente desvirtuada por la pretensión de una relación laboral de alta dirección que no llegaba a alcanzar la entidad suficiente como para ser considerada.

Otra resolución de altísima importancia fue la STS de 3 de junio de 1991²⁴, que resolvía en conocido como caso Elosúa. Se trata de una sentencia especialmente relevante en tanto en cuanto constituye un buen resumen de los distintos aspectos de los que se compone la Teoría del Vínculo y que se encuentran recogidos en resoluciones anteriores.

El actor en este caso, fue desde la fundación de la sociedad en cuestión, un accionista titular de un importante paquete de acciones de la misma, miembro del consejo de administración, y vicepresidente de dicho órgano con amplísimos poderes, hasta que fue cesado en 1989. Lo interesante en este supuesto es que la compañía despidió al actor mediante una carta en la que se le comunicaba la extinción de la relación laboral de carácter especial de alta dirección que en teoría mantenía con la misma, cuando, considera la Sala, la naturaleza de relación mantenida era de carácter mercantil, excluida del ordenamiento laboral en virtud del artículo 1.3 c) ET.

La resolución vuelve a reafirmar que a los órganos de administración de las sociedades les corresponde el desarrollo de facultades ejecutivas con incidencia directa en el devenir de la empresa, siendo por tanto erróneo considerar que se han de limitar a desempeñar funciones consultivas. Dichas facultades ejecutivas y de gestión las llevan a cabo las

²³ SSTs, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1991 (RJ 1991\5152), 20 de noviembre de 2002 (RJ 2003\2699) y 26 de diciembre de 2007 (RJ 2008\1777).

²⁴ STS, Sala de lo Social, de 3 de junio (RJ 1991\5123).

personas físicas que configuran dichos órganos, de forma que su actuación es, en definitiva, la actuación de la sociedad, y por ello se considera que esas personas están unidas a la empresa a través de un vínculo de orden mercantil, y en ningún caso laboral.

Además, esta sentencia vuelve a mencionar a las de 21 de enero de 1991 y de 29 de septiembre de 1988 al hablar del punto de coincidencia en la delimitación de actividades de los artículos 1.3 c) ET y 1.2 RD 1382/1985, afirmando que tanto la alta dirección como la condición de miembro del consejo implican el desarrollo de facultades atinentes a la titularidad jurídica de la empresa, para concluir estableciendo que lo determinante a la hora de establecer la exclusión o no del ámbito de aplicación de la normativa laboral no son las funciones realizadas sino la naturaleza del vínculo que une al sujeto con la empresa y a la posición que ocupa dicho sujeto en la misma, incidiendo en el hecho de que si el vínculo se trata de una relación orgánica por integración del sujeto en el consejo, la relación no puede ser de carácter laboral²⁵.

Es, además, necesario remarcar que esto no encuentra obstáculo en el hecho de que las partes calificaran la relación como de alta dirección y la documentaran en un contrato, ya que la naturaleza jurídica de la relación no se ve afectada por la denominación que las partes hayan decidido darle. De la misma forma, tampoco es relevante para el caso que el actor estuviese dado de alta en la Seguridad Social bajo el régimen general como trabajador de la sociedad.

Ya en 1992, nos encontramos con una resolución, la STS de 27 de enero²⁶, cuya importancia deriva del hecho de que constituye la definitiva configuración de la Teoría del Vínculo, la cual resume y recapitula paso a paso, mencionando las resoluciones de más relevancia en la materia. En dicha resolución se niega la apreciación de relación especial de alta dirección en el sujeto actor, que además del cargo de consejero delegado desempeñaba las funciones de director gerente.

Habiendo sentado estas primeras sentencias configuradoras las bases teóricas de la doctrina del vínculo, podemos afirmar que las resoluciones que las siguieron se fundamentaron, con carácter general, en los mismos argumentos, introduciendo, en

²⁵ En este mismo sentido, pueden verse, SSTS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 1991 (RJ 1991\9073), de 22 de diciembre de 1994 (RJ 1994\10221), y ATS de 19 de noviembre de 2013 (JUR 2014/20090).

²⁶ STS, Sala de lo Social, de 27 de enero (RJ 1992\76).

algunos supuestos, matices de escasa relevancia. En la primera década del siglo XXI los Tribunales Superiores de Justicia (En adelante TSJ) han tenido un papel de enorme relevancia dotando a la teoría del vínculo de un fuerte respaldo en forma de resoluciones²⁷. En este sentido, es preciso destacar de manera individual el rol del TSJ de Madrid, que ha defendido la incompatibilidad de vínculos en un gran número de resoluciones, sin desviación alguna respecto de los fundamentos de la teoría²⁸.

4.2.2 *Desviaciones de la Teoría*

A lo largo del proceso de configuración jurisprudencial de la teoría del vínculo, se han dado una serie de resoluciones que podemos considerar excepciones a la misma, en tanto que suponen una clara desviación de lo que los tribunales venían tradicionalmente concluyendo. Como ejemplos vamos a tomar tres resoluciones concretas.

La primera y más importante es la STS de 13 de mayo de 1991²⁹, que resolvía el conocido como caso *West Rubber España*, y que establece una importante excepción en la admisibilidad de coexistencia de relaciones laborales y mercantiles. El actor en este caso era socio fundador, y accionista, a la par que consejero delegado y secretario del consejo de administración de la sociedad. Además, ostentaba el cargo de director general, en virtud de una previsión estatutaria que creaba dicho puesto como ente separado del consejo y por debajo del mismo jerárquicamente, teniendo la dirección general las facultades y atribuciones que el consejo estimase oportunas y que fueran delegables.

El actor, en un momento dado, fue despojado de sus condiciones de secretario, consejero delegado, y director general, por lo que, era preciso determinar si era posible apreciar una relación de orden laboral que permitiera a su vez determinar la competencia o no del orden social en la demanda de despido que se originó.

²⁷ Entre otras, SSTSJ de Andalucía, Málaga, de 19 de julio de 2007 (JUR 2009\12028), de Aragón de 7 de marzo de 2005 (AS 2005\709), de Castilla y León, Burgos, de 25 de abril de 2013 (JUR 2013\154547), de Cataluña de 13 de junio de 2012 (AS 2012\1926), y del Principado de Asturias de 30 de enero de 2009 (JUR 2009\323510).

²⁸ Entre otras, ver SSTSJ de Madrid de 21 de marzo de 2006 (AS 2006\1614), 10 de mayo de 2006 (JUR 2006\203103), 28 de febrero de 2007 (JUR 2007\151077), 30 de septiembre de 2009 (AS 2009\2673) y 7 de octubre de 2016 (JUR 2016\252007).

²⁹ STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo (RJ 1991\3906).

La Sala se remite entonces a las STS de 29 de septiembre de 1988 y 21 de enero de 1991, comparando los artículos 1.3 c) ET y 1.2 RD 1382/1985, poniendo de manifiesto el ya mencionado punto de coincidencia entre ambas delimitaciones y afirmando que los cometidos inherentes a un miembro del órgano de administración son los correspondientes a la administración y representación de la sociedad, por lo que la actividad de los administradores en cuanto órganos sociales queda fuera del ordenamiento laboral. No obstante, la cuestión es en el presente caso más problemática, debido a que el actor no se limitaba a desempeñar la actividad limitada al mero desempeño del cargo de consejero, sino que tenía la condición, además, de director general. En principio, resulta complejo admitir la posibilidad de una coexistencia de relaciones, debido a que las funciones propias de la alta dirección respecto de la titularidad jurídica de la empresa suelen coincidir con las asignadas a los órganos de administración social. No obstante, la Sala afirmó en este caso que es posible la configuración estatutaria de puestos directivos separados de los órganos de administración, no habiendo ningún tipo de incompatibilidad en el nombramiento para este puesto de un miembro del consejo. Por tanto, en el presente caso pueden diferenciarse dos relaciones de distinto carácter, una mercantil y otra laboral especial.

Esta resolución generó un importante aluvión de críticas, en tanto en cuanto constituye, según sectores críticos, una importante merma a la seguridad jurídica, y da pie a que las empresas desarrollen estas prácticas de forma intencionada, a fin de lograr esa huida hacia el ordenamiento laboral de la que hablábamos con anterioridad³⁰. Las posiciones en contra de esta excepción centran sus críticas no en la previsión estatutaria que crea el cargo de director general separado del consejo, la cual consideran admisible³¹, sino en el hecho de que la persona que ostente el cargo de director general sea uno de los miembros del consejo pues entienden que los estatutos sociales no pueden autorizarlo por tratarse de materia fuera de disponibilidad estatutaria.

En esta misma línea nos encontramos con la ya analizada STS de 27 de enero de 1992, que a pesar de resolver, como hemos visto, de acuerdo con la teoría del vínculo al no admitir la coexistencia de relaciones de consejero delegado y director gerente, añade

³⁰ DESDENTADO BONETE, A., “Administradores sociales: relación profesional y encuadramiento en la seguridad social. Un repaso crítico por la última jurisprudencia”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 21, 2005, pág. 1.

³¹ *Ibíd.* p. 3.

posteriormente que la decisión sería otra si los estatutos hubiesen previsto la existencia del cargo de director gerente como ente separado del consejo de administración, haciendo clara alusión a la STS de 13 de mayo de 1991, y admitiendo sin censuras lo planteado en la misma.

Otra resolución que se desvía del camino marcado por la teoría del vínculo es la STS de 24 de octubre de 2000³². En dicha sentencia la Sala admite la coexistencia de relaciones en un sujeto que era miembro del consejo a la vez que director gerente, sin la previsión estatutaria de los supuestos anteriores, por entender que el cargo de administrador tenía un carácter meramente formal y no efectivo. Esta resolución constituye un supuesto verdaderamente excepcional, además, porque la Sala no entra a valorar si la relación como director gerente se trataba de una relación especial de alta dirección o si era una mera relación laboral común, cuestión altamente relevante si tenemos en cuenta que los tribunales han venido admitiendo la concurrencia de relaciones en los supuestos en que la vinculación laboral con la empresa sea de carácter común. Como vemos, se trata de un supuesto de desviación de la teoría del vínculo³³, si bien no es nada clara en su argumentación³⁴.

Como introdujimos anteriormente, el debate acerca de la calificación jurídica de la naturaleza del vínculo que une a aquellos consejeros que ostentan facultades ejecutivas con la empresa no se circunscribe exclusivamente al ámbito jurisprudencial. Es por ello que dejamos ahora de lado el análisis de las resoluciones para pasar a estudiar las diferentes posiciones doctrinales que se han generado en torno a la configuración de la teoría del vínculo.

4.3 Análisis de las distintas posiciones de la doctrina

El eje principal en torno al cual gira la discusión acerca de la exclusión o no del ordenamiento laboral de los administradores sociales está constituido por la interpretación que se hace del artículo 1.3 c) ET, ya que es posible que el legislador no pretendiera con

³² STS, Sala de lo Social, de 24 de octubre (RJ 2001\1414).

³³ DESDENTADO BONETE, A., “Administradores sociales: últimas noticias contradictorias”, *La Ley*, núm. 5891, 2003, p. 4.

³⁴ NICOLÁS BERNAD, J.A., *La responsabilidad de los administradores de la sociedad de capital en la cotización a la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2014, pág. 132.

dicho artículo que la exclusión alcanzara a la totalidad de los miembros de los órganos de administración de las sociedades, como la Teoría del Vínculo defiende.

Tradicionalmente, la ratio jurídica que se ha buscado para fundamentar la exclusión de todo el colectivo de administradores era la negación de la dualidad de partes, ya que, como ya hemos mencionado con anterioridad, la figura del administrador puede llegar a ser altamente identificable con la del empresario. No obstante existen tendencias doctrinales tanto a favor como en contra de esta postura, que a continuación procedemos a analizar³⁵. Únicamente a efectos recordatorios, hemos de tener en consideración la dicción literal del conflictivo artículo, que establece la exclusión del ordenamiento laboral de:

*"La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo."*³⁶

Es este último punto del precepto, es decir, las actividades incluidas en el cometido inherente al cargo de los consejeros, el que constituirá el eje en torno al cual girará el debate doctrinal.

4.3.1 Posición a favor de la Teoría del Vínculo

Un sector de la doctrina, de acuerdo con la jurisprudencia mayoritaria que ya hemos analizado, interpreta la exclusión implícita en el art. 1.3 c) ET de un modo amplio, de manera que, a su juicio, ha de extenderse a la totalidad del colectivo de la administración societaria, no importando si los administradores en cuestión son meros consejeros u ostentan facultades ejecutivas en el seno de la empresa. Y es que, considera este sector de la doctrina, tanto las funciones meramente consultivas como las funciones ejecutivas atribuidas a algunos de ellos constituyen funciones englobadas en el cometido inherente de la condición de consejero.

³⁵ TOVAR ROCAMORA, J.J., *op. cit.*, p.6.

³⁶ Art. 1.3 c) ET.

Una resolución en la que se apoya este sector para defender su postura es la STS de 9 de diciembre de 2009³⁷, la cual concluye al igual que la STS de 3 de junio de 1991, entre otras, lo siguiente:

"las actividades de dirección, gestión, administración y representación de la sociedad, son las actividades típicas y específicas de los órganos de administración de las compañías mercantiles (...). Por ello es equivocado y contrario a la verdadera esencia de los órganos de administración de la sociedad, entender que los mismos se han de limitar a llevar a cabo funciones meramente consultivas o de simple consejo y orientación, pues, por el contrario, les compete la actuación directa y ejecutiva, el ejercicio de la gestión, la dirección, y la representación de la compañía. Por consiguiente, todas estas actuaciones comportan la realización de cometidos inherentes a la condición de administradores de la sociedad y encajan plenamente en el desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad, de ahí que se incardinan en el mencionado art. 1.3 c) ET".

De este modo, esta posición doctrinal defiende que todos los administradores de una sociedad mantienen con la misma un vínculo de carácter mercantil, sin importar el tipo de funciones que el sujeto tenga encomendadas en el seno de la empresa. La forma en que estos autores justifican la no consideración de las diferencias funcionales entre meros consejeros y consejeros con atribución de facultades ejecutivas es que ambos son titulares de una competencia general que engloba tanto funciones consultivas como ejecutivas y que cuando se produce delegación de facultades ejecutivas en favor de uno o varios consejeros, el órgano que delega mantiene la titularidad de las facultades delegadas, sin que la disparidad de funciones entre unos y otros consejeros constituya un obstáculo, pues, afirman, el consejero sigue siendo consejero, y solamente consejero, aun cuando lleve a cabo funciones más allá de su condición de tal³⁸.

³⁷ STS, Sala de lo Social, de 9 de diciembre (RJ 2010\1182).

³⁸ ALONSO OLEA, M., "Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empresario", en IGLESIAS PRADA, J.L (Coord.), *Estudios Jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, vol. IV, Civitas, Madrid, 1996, p. 5050.

Los autores que se posicionan en torno a esta interpretación de la exclusión ensalzan los beneficios de la Teoría del Vínculo, destacando su utilidad para poner límite a las ya mencionadas prácticas que tenían por objetivo eludir la reserva estatutaria para la retribución y las indemnizaciones por cese, y evitando de este modo la huida hacia el Derecho Laboral que se produce cuando se suscriben con los administradores contratos de alta dirección que recogen esas retribuciones e indemnizaciones de forma extraestatutaria.

Otro de los beneficios destacados por los defensores de esta posición es que la Teoría del Vínculo establece de forma clara que no existe la posibilidad de que dos regulaciones distintas, la mercantil y la laboral, concurren en una misma relación jurídica. De este modo, defienden que una misma relación jurídica no puede presentar al mismo tiempo dos naturalezas, que implican, a su vez, regulaciones que pueden ser contradictorias³⁹. Y es que, en caso de permitirse la existencia de relaciones jurídicas de doble naturaleza se abriría una doble vía de impugnación ante situaciones conflictivas, pudiendo nacer un litigio por cada una de las naturalezas de la relación, con el elevado riesgo de obtener soluciones contradictorias en las distintas jurisdicciones que ello conllevaría.

No obstante, resulta admisible dudar de este planteamiento y pensar que es extraño que el legislador pretendiera que de la redacción del precepto se derivaran unos efectos tan amplios de exclusión. Los autores que representan a esta postura admiten las posibles dudas a la par que reconocen “escasa fortuna estilística”⁴⁰ en la configuración del artículo o una “defectuosa redacción” del mismo⁴¹. En este sentido, los defensores de esta postura justifican su interpretación del art. 1.3 c) ET en el elevado coste que implicaría la duplicidad de regulaciones y órdenes jurisdiccionales y en la ya mencionada posible incoherencia entre resoluciones que podría llegar a darse.

Por tanto, adoptando esta postura se consigue superar la dificultad que entraña la diferenciación entre funciones consultivas y ejecutivas, al decantarse por defender que en

³⁹ PAZ-ARES C., “El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos”, *Revista para el análisis del Derecho*, núm. 1, 2008, p. 40.

⁴⁰ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., “En los límites del contrato de trabajo: administradores y socios”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, pp. 52 a 55.

⁴¹ ALONSO OLEA, M., *op. cit.*, pp. 5047 a 5071.

la administración de una sociedad existe una única relación con una vertiente orgánica y otra de servicios, estando dicha relación sujeta al Derecho Mercantil⁴².

Para resumir la posición de esta parte de la doctrina, podemos decir que ésta considera que las funciones ejecutivas, y no solamente las de deliberación y consejo, quedan englobadas dentro de los cometidos inherentes a la condición de consejero, puesto que los consejeros ejecutivos desempeñan las mismas funciones que desempeñarían los no ejecutivos si no se hubiese dado la delegación⁴³.

Sin embargo, una vez expuestos los argumentos principales de esta doctrina, es preciso remarcar que hay autores que, aun tomando posición en torno a ella y defendiéndola, admiten que habría resultado preferible que el legislador se hubiese encargado de delimitar el ámbito de los poderes y las funciones inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, afirmando que de esta forma se habría podido diferenciar la actividad organizativa de la sociedad, que corresponde al órgano de administración, y la actividad relativa al funcionamiento de la sociedad, que corresponde a la alta dirección⁴⁴. También hay un grupo de autores posicionados del lado de esta doctrina que, no obstante, ofrecen una solución alternativa a la cuestión. Su propuesta consiste en aplicar la solución que la Ley General de Seguridad Social (En adelante LGSS) ofrece en materia de Seguridad Social, al ámbito de las relaciones laborales. Este remedio en materia de SS consiste en una extensión de la protección del régimen general a administradores de sociedades, toda vez que sus funciones sean de dirección y gerencia, estén retribuidas, y no dispongan del control efectivo de la sociedad⁴⁵. Por último, existe un grupo de autores que simplemente suscriben de forma resignada la doctrina del vínculo por considerar que su arraigo práctico es demasiado fuerte, si bien califican su fondo teórico como discutible⁴⁶.

⁴² DESDENTADO BONETE, A. y LIMÓN LUQUE, M.A., “La situación profesional de los administradores sociales y la nueva doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo”, *Actualidad Laboral*, núm. 15, 2008, p. 13.

⁴³ DESDENTADO BONETE A. y DESDENTADO DAROCA E., “En los límites del contrato de trabajo...”, *op. cit.*, p. 55.

⁴⁴ GÓMEZ IBARGUREN, P., “La exclusión de los consejeros y administradores sociales del régimen laboral: el supuesto del artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 686, 2005, p.7.

⁴⁵ Artículo 136.2 c) LGSS.

⁴⁶ DE LA VILLA GIL, L.E. *et alter*, “Trabajador”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 51, 2012, p. 14.

4.3.2 Posición en contra de la teoría del vínculo

Desde un punto de vista completamente opuesto a la postura que acabamos de describir, existe otro sector de la doctrina que defiende a ultranza que la exclusión no debe extenderse a todos los consejeros, sino sólo a aquellos que no desempeñen funciones ejecutivas. Por tanto, opinan que únicamente deberían quedar excluidos del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral las personas que se dedican meramente al desempeño del cargo de consejero, esto es, a aquellos que desarrollan sus facultades de manera colegiada y sin haberse producido ningún tipo de delegación de funciones ejecutivas⁴⁷.

De esta forma, desde este sector de la doctrina defienden que, en relación con los consejeros ejecutivos, sí resulta admisible la concurrencia del cargo de consejero con el vínculo contractual de alta dirección, existiendo por tanto un doble vínculo laboral y mercantil.

Esta postura fundamenta su opinión a partir de una interpretación literal del artículo 1.3 c) ET, su *ratio legis* y la interpretación restrictiva que ha de ser aplicada al mismo⁴⁸, alegando que, de la propia redacción del precepto puede darse a entender que el legislador pretendía prever dos clases diferenciadas de consejeros: por un lado, aquellos que realicen la actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero, y por otro, aquellos que no se encuentren limitados de esa forma y además de esas funciones ostenten facultades ejecutivas⁴⁹. En este sentido, esta postura defiende que los administradores sociales quedan englobados en el ámbito de aplicación de la normativa laboral mediante una relación especial de alta dirección en el momento en que pasan a desarrollar facultades que conlleven de alguna forma labores de gestión empresarial⁵⁰.

Por este motivo, sería posible pensar que cuando la condición de consejero se ostente al mismo tiempo que se ostentan funciones de alta dirección o de un trabajador ordinario, la persona en cuestión habría de quedar englobada en el círculo de influencia del

⁴⁷ TOVAR ROCAMORA, J.J., *op. cit.*, p. 8.

⁴⁸ En este sentido, ver BLASCO PELLICER, Á., *La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, p. 18, DE VAL TENA, Á.L., *Los trabajadores directivos de la empresa*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010, p. 101 y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F. y RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985”, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1998, pp. 178 y 179.

⁴⁹ MOLERO MANGLANO C., *El contrato de alta...*, *op. cit.*, p. 106.

⁵⁰ CRUZ VILLALÓN, J., *Estatuto de los Trabajadores comentado*, Tecnos, Madrid, 2003, p.44.

ordenamiento laboral⁵¹, habilitando la ya mencionada posibilidad de que exista una doble vinculación con la empresa, mediante un nexo de carácter mercantil y otro de carácter laboral, siempre que en la prestación de servicios concurren los elementos de ajenidad, dependencia y retribución⁵².

Por tanto, no constituiría ninguna imprudencia, según este sector, considerar que el legislador pretendió distinguir en el momento de la redacción, a los meros consejeros que únicamente desempeñan funciones deliberativas, y a los consejeros que en virtud de una delegación de facultades, desempeñan funciones ejecutivas y de gestión que sobrepasan el ámbito del cometido inherente al cargo.

Este enfoque ha sido defendido por un sector de la doctrina laboralista, al sostener que en los casos en los que la gestión del empresario persona jurídica y la empresa se separan y el contenido del objeto social se deja en manos de personas concretas que ejercitan los poderes propios de la titularidad empresarial de manera derivada, aunque dichas personas ocupen cargos orgánicos, se estaría dentro del ámbito del alto directivo y no del de la exclusión, ya que la cobertura orgánica no esconde que se está ante funciones inherentes al propio Consejo y no al cargo de consejero, si bien es cierto que dichas funciones son delegadas por el órgano que debería realizarlas de manera originaria⁵³.

Además, también hay quienes defienden que la ambigüedad normativa de los arts. 1.3 c) ET y 1.2 RDAD necesita superarse aplicando adecuadamente el principio de *vis atractiva* ejercido por parte del orden social en supuestos en los que están presentes la ajenidad y dependencia propias de la relación laboral⁵⁴. Esto último suele darse en casos en los que la posición de consejero delegado de una filial engloba simplemente la gestión de los intereses de la matriz en un contexto geográfico concreto⁵⁵.

⁵¹ SALA FRANCO T., *La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas*, Deusto, Bilbao, 1990, p. 30.

⁵² SALA FRANCO T., y GARCÍA NINET, J.I., “Consejeros y administradores de sociedades”, en VV.AA.: *Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1987, p. 151.

⁵³ FERNANDEZ M.F. y RODRÍGUEZ-PIÑERO M., *op. cit.*, p. 177.

⁵⁴ RAMO HERRANDO, M.J., *El cese por desistimiento empresarial en la relación laboral especial de alta dirección* (Tesis Doctoral), Universidad Nebrija, 2017, p. 239.

⁵⁵ ANTRÀS I BADIA, J.M. y RUBIO ARJONA, J., “Competencia del orden jurisdiccional social para conocer del despido del Consejero Delegado de una empresa española, filial de otra empresa radicada en Alemania, encontrándose las facultades del Consejero Delegado limitadas al necesitar la autorización del Consejo de Administración de la matriz alemana para efectuar determinadas actuaciones gerenciales.”, en

Para concluir, es preciso remarcar que esta teoría que admite la coexistencia de vínculos ha sido suscrita por un gran número de autores, tanto de la doctrina científica laboral⁵⁶ como de su homóloga mercantil. Dentro de esta última C. Paz-Ares, y otros autores se posicionan en esta línea y consideran que la interpretación del precepto propia de la jurisprudencia y del otro extremo de la doctrina ha sido creada de forma retórica con el objetivo de darnos a entender que la exclusión alcanza a cualquier tipo de consejero⁵⁷.

DEL REY GUANTER, S. (Coord.): 2009. *Anuario Laboral para abogados. Los casos más relevantes en 2008 de los grandes despachos*, La Ley, Madrid, 2009, pp. 149 a 166.

⁵⁶ DE LA VILLA GIL, L.E., “Los llamados pactos de blindaje en la relación laboral de alta dirección”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 46, 1997, p.476, PEDRAJAS MORENO, A.: “Consejeros Delegados de empresas societarias y agentes comerciales independientes: dos problemáticos supuestos de exclusión de laboralidad”, *Actualidad Laboral*, núm. 23, 1993, pp. 434 y 435 y SALA FRANCO, T., *op.cit.*, pp. 29 a 33.

⁵⁷ PAZ-ARES, C., *op. cit.*, p.41.

5. SITUACIÓN DE LA TEORÍA DEL VÍNCULO TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA LEY 31/2014, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL PARA LA MEJORA DEL GOBIERNO CORPORATIVO.

5.1 Introducción

Con motivo de la crisis económica que se desencadenó en el año 2007, la cuestión referente a la retribución de las personas encargadas de la administración de las empresas de estructura societaria se convirtió en un foco de discusión y debate de carácter público por varios motivos. En primer lugar, porque en los últimos años se había convertido en algo común el hecho de que las empresas desarrollaran conductas abusivas en cuanto a la retribución de sus administradores, que eran en muchos casos desproporcionadas y totalmente desvinculadas de la marcha de las mismas, y se fundamentaban en unos criterios demasiado opacos y arbitrarios. En segundo lugar, porque este primer motivo fue señalado como uno de los factores de mayor relevancia en la gestación de la mencionada recesión⁵⁸.

En conexión con lo anterior, en el marco de la Unión Europea hubo una gran proliferación de iniciativas y recomendaciones para promover modificaciones regulatorias en materia de retribución de administradores societarios. De una forma paralela, en gran parte de los estados miembros se comenzó a desarrollar una profunda reforma legal del régimen existente, con la que fueron surgiendo nuevas leyes encaminadas a intensificar la transparencia en el régimen retributivo de los administradores, y a introducir ciertas modificaciones en cuanto a la estructura y el contenido del mismo, como la imposición de topes, o el desarrollo de mecanismos de control⁵⁹.

Es en este contexto en el que contemplamos la aparición de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (En adelante LSC). Algunas de las novedades de mayor relevancia de esta ley son el mayor peso decisorio que se le otorga a la Junta de Accionistas en cuestiones empresariales, y aporta una regulación más exhaustiva y completa sobre el

⁵⁸ RONCERO SÁNCHEZ, A., “La retribución variable de los consejeros ejecutivos tras la reforma del régimen legal sobre retribución de los administradores de las sociedades de capital”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 5, 2016, p. 5.

⁵⁹ *Ibíd.*

deber de diligencia y lealtad de los administradores, además de modificar también su régimen de responsabilidad.

Finalmente, la LSC introduce importantes novedades en materia de retribución de los miembros de los órganos de administración, con objeto de que ésta sea acorde a la práctica común del mercado y sea más transparente. Es dentro de estas últimas novedades donde encontraremos, como veremos a continuación, el origen a la reactivación del debate en torno a la Teoría del Vínculo, pues estas modificaciones pueden tener influencia en la vinculación existente entre los consejeros que tienen atribuidas facultades ejecutivas y la sociedad, vinculación cuyo tratamiento jurisprudencial, como ya hemos expuesto, ha sido altamente conflictivo hasta la fecha.

Si bien aún está por ver la relevancia práctica que esta reforma puede alcanzar en términos jurisprudenciales, vamos a proceder a analizar en detalle la repercusión que puede tener sobre la asentada Teoría del Vínculo.

5.2 Análisis del preámbulo de la Ley

En el preámbulo de la LSC se pone de manifiesto la urgencia por alcanzar transparencia en los órganos de gobierno y se hace un especial énfasis en la relevancia de las modificaciones que la Ley establece en lo que respecta a la remuneración de los administradores sociales. En este sentido, indica el preámbulo:

“una novedad especialmente relevante es la regulación de las remuneraciones de los administradores. Distintos organismos internacionales han destacado la creciente preocupación porque las remuneraciones de los administradores reflejen adecuadamente la evolución real de la empresa estén correctamente alineadas con el interés de la sociedad y sus accionistas. Para ello y en primer lugar, la Ley obliga a que los estatutos sociales establezcan el sistema de remuneración de los administradores por sus funciones de gestión y decisión, con especial referencia al régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas”.

Por lo tanto la LSC proporciona y provee de regulación a un ámbito que, además de encontrarse desamparado de cobertura legal, había sido el origen de una serie fórmulas

poco ortodoxas, entre las que destaca la evasión buscando el amparo del contrato de alta dirección, que no fueron aceptadas de modo alguno por la jurisprudencia.

Su articulado se estructura en tres núcleos principales: el sistema de remuneración de los administradores, la política de remuneraciones de los consejeros, y el contrato de los consejeros ejecutivos⁶⁰. Los dos de mayor relevancia en la cuestión son el primero y el tercer núcleo normativo, es decir, el sistema de remuneración de los administradores y la regulación del contrato de los consejeros que tienen atribuidas facultades ejecutivas, por lo que centraremos nuestro foco en ellos y pasaremos por alto el análisis de la política de remuneraciones de los consejeros.

5.3 Origen de la reactivación del debate

Con anterioridad hemos analizado la exclusión del ámbito de la laboralidad del art. 1.3 c) ET y la *ratio legis* en la que se fundamentaba. En este sentido, debemos asumir que resultaría entendible que si el objetivo del legislador fue distinguir diferentes tipos de consejeros, los cometidos inherentes al cargo sean distintos dependiendo del tipo de consejero de que se trate, y no se trate de un único cometido común⁶¹. Y es que, es de capital relevancia en el presente epígrafe el análisis de la cuestión relativa al cometido inherente al cargo de consejero.

Hemos de recordar que, hasta el momento, ni la regulación laboral ni la mercantil determinaban de forma clara en qué consistían los cometidos inherentes al cargo a los que se refiere el art. 1.3 c) y cuya realización en régimen exclusivo conlleva la exclusión del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral. Solamente se disponía de lo establecido en el art. 1.2 del RDAD, que ponía de manifiesto la cercanía existente entre las funciones del alto directivo y las del consejero, y la consecuente difícil diferenciación entre ambas. Como sabemos, ante tal situación, la jurisprudencia optó por interpretar el contenido del artículo de forma amplia, considerando que tanto los consejeros que tenían atribuidas

⁶⁰ BARROS GARCÍA, M.: “¿Continúa vigente la doctrina del vínculo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 41, 2015, p. 37.

⁶¹ TOVAR ROCAMORA, J.J., *op. cit.*, p. 11.

funciones ejecutivas como los que no, merecían el mismo tratamiento, pues tanto unas funciones como las otras constituían cometidos inherentes al cargo de consejero⁶².

A continuación se procederá al análisis de las novedades más importantes que nos trae la presente reforma de la LSC, de gran relevancia práctica en la cuestión objeto de estudio. En especial, y como hemos introducido de forma reciente, nos centraremos en analizar las novedades relativas al sistema de remuneración de los administradores y a la regulación de los contratos de los consejeros que tienen atribuidas funciones ejecutivas en el seno de la empresa.

5.3.1 El sistema de remuneración de los administradores: el nuevo artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital

El nuevo artículo 217 LSC resulta especialmente novedoso en su redacción al regular el sistema de remuneración de los administradores sociales. Más que en el contenido del propio sistema, la relevancia de la nueva redacción reside en la forma en la que se hace la misma, pues, en el apartado segundo del precepto, se establece:

“El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes:

a) una asignación fija,

b) dietas de asistencia,

c) participación en beneficios,

d) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,

e) remuneración en acciones o vinculada a su evolución,

f) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y

⁶² *Ibíd.*

g) los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.”⁶³

Como vemos, resulta especialmente llamativa la nueva redacción al hablar de consejeros en su condición de tales, cuando en la redacción previa se definía con carácter genérico el cargo de administrador. En la vigente LSC, se dota a la cuestión, por tanto, de una mayor precisión de forma que la modificación, lejos de tratarse de un giro estilístico en el lenguaje empleado, parece tener una clara voluntad implícita de diferenciar entre dos clases distintas de administradores.

Esta suposición anterior de que la voluntad de la modificación es establecer la distinción entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos quedaría vacía de contenido si no se regulara el supuesto complementario, es decir, la regulación de los consejeros que no solo desarrollan funciones en su condición de tales sino que además ostentan facultades ejecutivas⁶⁴. Sin embargo, este supuesto sí que aparece regulado en el artículo 249 LSC, como otra de las grandes novedades introducidas por la reforma.

Esta distinción, que queda patente en numerosas ocasiones en la redacción de la nueva LSC, parece reabrir un debate que llevaba un tiempo, si no resuelto, sí bastante apagado, que no es otro que el de la naturaleza jurídica del vínculo existente entre los miembros del consejo de administración que ostentan facultades ejecutivas, y su posible encuadramiento en el ordenamiento laboral⁶⁵. Y es que, el mencionado artículo 217 y la distinción que realiza entre consejeros en su condición de tales y consejeros ejecutivos parecen encajar con el pensamiento de las voces más críticas de la teoría del vínculo.

5.3.2 Regulación del contrato de los consejeros con facultades ejecutivas

El mencionado artículo 249 regula el contrato de los consejeros que ostentan, en virtud de una delegación, de facultades ejecutivas y de gestión en el seno de la empresa. En este sentido, los apartados 3 y 4 del precepto establecen lo siguiente:

“3. Cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será

⁶³ Art. 217.2 LSC.

⁶⁴ TOVAR ROCAMORA, J.J., *op. cit.*, p. 15.

⁶⁵ BARROS GARCÍA, M., *op. cit.*, p.39.

necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

4. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.”⁶⁶

De esta forma, el referido precepto establece como imperativo que cuando a los consejeros se les atribuyan facultades ejecutivas, el contenido de las mismas quede recogido en un contrato, así como la remuneración a percibir por su desempeño. No se especifica la naturaleza que ha de tener dicho contrato, pero todo parece indicar que el contrato laboral de alta dirección serviría para cumplir con la exigencia incluida en el artículo.

Por tanto podemos observar cómo el legislador parece pretender reconocer con este artículo, una remuneración prevista con carácter exclusivo para retribuir el desarrollo de facultades ejecutivas adicionales que sobrepasan las de un consejero en “condición de tal”.

5.4 Alineación entre el contenido de la nueva Ley 31/2014 y la posición doctrinal que defiende la coexistencia de vínculos

Como hemos visto, a la hora de establecer la regulación de la retribución de las personas encargadas de dirigir la sociedad, la LSC pone un especial énfasis en delimitar de forma clara el régimen retributivo de aplicación a los miembros del consejo de administración en su condición de tales y el que es de aplicación a aquellos consejeros que tienen

⁶⁶ Art. 249 LSC.

atribuidas facultades ejecutivas, estando ambos supuestos regulados en distintos artículos, regidos cada uno por reglas distintas.

Estas modificaciones podrían tener un efecto definitivo en gran parte de los argumentos de la asentada teoría del vínculo, ya que la literalidad de las mismas parece alinearse con los fundamentos de la parte de la doctrina que defendía la viabilidad de la coexistencia de vínculos mercantil y laboral en los casos de concurrencia en un mismo sujeto. En este sentido, resulta especialmente destacable que en la Comisión de Expertos en materia de gobierno corporativo que participó en la elaboración del informe que dio origen a la reforma había miembros defensores de la viabilidad del doble vínculo, y sin embargo ningún experto en materia laboral⁶⁷.

Retomando lo que mencionábamos sobre la alineación de las modificaciones introducidas en la LSC con las posiciones que defienden la posible coexistencia de vínculos laboral y mercantil, podemos destacar los siguientes puntos argumentativos que son asumidos por la nueva redacción de la ley:

En primer lugar, el hecho de que los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas ejercen un “plus” de actividad respecto de los consejeros que únicamente desempeñan funciones consultivas. En este sentido, la Sala de lo Civil del TS se pronunció en varias ocasiones, poniendo de manifiesto, además, que la relación de los consejeros con funciones ejecutivas delegadas con la sociedad tiene un carácter interno, como integrantes del consejo que son, y externo, llevando a cabo labores ejecutivas que persiguen los objetivos sociales y que exceden las labores de los administradores⁶⁸.

En segundo lugar, el hecho de que la reserva estatutaria para las percepciones de los administradores por conceptos retributivos e indemnizatorios opera solamente respecto de las funciones desempeñadas por los mismos en su condición de tales. En cambio, la remuneración que tiene su origen en el contrato en virtud del cual el consejero ejecutivo desarrolla esas facultades ejecutivas adicionales, es distinta y no se encuentra afectada por la reserva estatutaria del art. 217 para la remuneración de los consejeros que carecen

⁶⁷ DEL REY GUANTER, S., “Heterodeterminación mercantil corporativa de remuneraciones y condiciones contractuales básicas de altos directivos, directivos y consejeros ejecutivos y Ordenamiento laboral”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2015, p. 171.

⁶⁸ SSTS, Sala de lo Civil, de 9 de mayo de 2001 (RJ 2001\7386) y 15 de junio de 2006 (RJ 2006\5590).

de dichas facultades⁶⁹. Como refrendo jurisprudencial a esto que venimos diciendo, podemos destacar que la Sala de lo Civil del TS ha mantenido en numerosas resoluciones que la exigencia de que la retribución de los administradores quede fijada en los estatutos opera respecto de la retribución obtenida por el desempeño del cargo de administrador y no respecto de las retribuciones que puedan determinarse por conceptos laborales y servicios de alta gerencia⁷⁰.

Por último, la Sala de lo Civil del TS también ha considerado en algunos casos motivos de carácter práctico para permitir la coexistencia de los vínculos laboral y mercantil, admitiendo como válido el vínculo contractual laboral suscrito entre el consejero delegado y la sociedad, por entender que no resulta razonable dejar desamparado a quien ha suscrito con la sociedad un pacto específico⁷¹.

Una vez considerados estos argumentos, no debería resultarnos imprudente entender que el legislador pudo tener en cuenta estos aspectos a la hora de elaborar la nueva redacción de la LSC, con el objetivo de poner coto a lo que los críticos han denominado “excesos” de la teoría del vínculo, y con ellos a los efectos negativos que derivan de los mismos⁷².

5.5 Controversia acerca de la subsistencia de la Teoría

A pesar de que, como hemos afirmado en el epígrafe anterior, las modificaciones introducidas por la nueva LSC pueden suponer el fin de muchos de los fundamentos teóricos de la doctrina del vínculo, las distintas posiciones doctrinales existentes no se ponen de acuerdo en lo que a la subsistencia de la teoría respecta. Y es que, pasados más de dos años desde la entrada en vigor de la nueva LSC, aún existen amplias diferencias entre posiciones de doctrina científica en lo relativo al grado de afectación que las referidas modificaciones han tenido sobre la teoría configurada por la Sala de lo Social del TS durante la última década del siglo pasado.

⁶⁹ BARROS GARCÍA, M., *op. cit.*, p. 39.

⁷⁰ SSTs, Sala de lo Civil, de 27 de marzo de 2003 (RJ 2003\2828) y 16 de junio de 2006 (RJ 2006\3374).

⁷¹ STS, Sala de lo Civil, de 27 de marzo de 2003 (RJ 2003\2828).

⁷² En este sentido, ver MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., “Altos cargos y doble vínculo: crítica a los “excesos” de la doctrina del vínculo”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2010.

Pasando a analizar las distintas posturas, hay quienes consideran que la teoría del vínculo se mantiene con vida tras la novedosa modificación de la LSC. Muchos mantienen esta postura debido al elevado riesgo que conllevaría asumir su superación y al hecho de que la Sala de lo Social no se haya pronunciado aún al respecto, siendo impredecible la dirección que tomará en sus futuras resoluciones⁷³. Este sector de la doctrina se basa en la no alteración por parte de la reforma de tres aspectos principales para defender la subsistencia de la teoría del vínculo⁷⁴. En primer lugar, argumentan que la falta de dualidad de partes, que conlleva la consecuencia de la exclusión del ordenamiento laboral no se ha visto de forma alguna afectada por la reforma. Defienden que el único modo del que dispone la sociedad de actuar en el tráfico jurídico es mediante sus órganos, por lo que toda actividad llevada a cabo por los mismos ha de considerarse realizada por la empresa, y que esto constituye una única voluntad. Además, siguen manteniendo que las funciones inherentes al cargo de consejero engloban tanto facultades consultivas como ejecutivas y rechazan que la diferenciación que la LSC hace entre consejeros en su condición de tales y consejeros con atribución de funciones ejecutivas tenga influencia en esta situación. Por último, este sector de la doctrina llama a la prudencia poniendo de manifiesto los riesgos que se derivarían de la admisión del doble vínculo laboral y mercantil, y que ya hemos mencionado con anterioridad, destacando principalmente la doble vía impugnatoria ante una misma situación jurídica y las posibles soluciones contradictorias a dicha situación.

Un segundo sector opina que las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014 han provocado un contundente debilitamiento de la base teórica de la teoría del vínculo y que dichas modificaciones implican la superación, al menos de facto, de los efectos de la referida teoría, y aunque el orden social persistiera en su declaración como incompetente para conocer de estos asuntos. Esto es así porque incluso ante esta situación, el orden civil debería declarar ajustadas a derecho las previsiones remuneratorias e indemnizatorias previstas en los contratos que recojan las funciones ejecutivas a desempeñar por estos sujetos, siempre que, por supuesto, se ajusten a lo dispuesto normativamente⁷⁵.

⁷³ DEL REY GUANTER, S., *op. cit.*, p. 176 y BARROS GARCÍA, M., *op. cit.*, p. 41.

⁷⁴ MERCADER UGUINA, J.R., “¿Subsiste la teoría del vínculo tras la Ley 31/2014?: la retribución de los administradores sociales y el nuevo “contrato de administración” de los consejeros ejecutivos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 4, 2015, p. 8.

⁷⁵ TOVAR ROCAMORA, J.J., *op. cit.*, p. 21.

Por último, hay un sector de la doctrina que adopta una postura más radical y considera que las novedades introducidas en la LSC determinarán la definitiva caída de la teoría del vínculo, si bien es cierto que de forma prudente aguardan a que el orden social fije su postura al respecto en las resoluciones venideras⁷⁶. En este sentido, estos sectores más críticos con la teoría del vínculo basan su postura principalmente en la distinción existente entre las funciones consultivas y funciones ejecutivas. Como hemos mencionado antes, las primeras serían las propias de todos los consejeros por igual y se ejercen en las reuniones del consejo en las que se contribuye a formar la voluntad del mismo, siendo además presupuesto necesario para la posible asignación de funciones ejecutivas, que se caracterizan por constituir un plus de actividad que los críticos consideran que excede el cometido inherente al cargo de consejero y que puede formularse mediante una relación laboral de alta dirección.

Por tanto, lo que este sector hace en líneas generales, es identificar la actividad que determina la exclusión de laboralidad, es decir, la que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero, con la referencia a los consejeros en su condición de tales que hace la nueva redacción de la LSC. Esta identificación de ambas proposiciones conllevaría que los únicos consejeros a los que iría dirigida la exclusión de laboralidad del art. 1.3 c) ET serían los consejeros no ejecutivos, es decir, las facultades ejecutivas que algunos consejeros ostentan en virtud de delegación además de sus originarias facultades deliberativas, no quedarían afectadas por dicho artículo⁷⁷, oponiéndose frontalmente a la teoría del vínculo sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

⁷⁶ BRENES CORTÉS, J., “La retribución de los consejeros ejecutivos de las sociedades de capital. Comentario de la Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 30 de julio de 2015”, *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 299, 2015, p.470 y GONZÁLEZ OLIVER, C., “¿Compatibilidad de la relación societaria y la reforma laboral? La reforma de la Ley de Sociedades de Capital”, *Fiscal & Laboral al día*, núm. 247, 2016, p. 63.

⁷⁷ BARROS GARCÍA, M., *op. cit.*, p 40.

6. CONCLUSIONES

Del desarrollo del presente trabajo se pueden extraer una serie de conclusiones generales:

En primer lugar, resulta destacable la enorme complejidad presente en la relación de alta dirección, derivada de su ubicación dentro del ordenamiento laboral, muy cercana a los límites del mismo y a los de la normativa mercantil. No es hasta que se profundiza en el estudio de la relación, cuando se cae en la cuenta de la amplitud y la variedad de los problemas y cuestiones que pueden derivarse de situaciones jurídicas en las que tienen implicación altos directivos.

Debido a que la ubicación de la relación de alta dirección es tan difusa, se generó, en situaciones de concurrencia con cargos de administración social, un seguimiento jurisprudencial muy convulso que dio lugar a la conocida como teoría del vínculo en los años noventa, que negaba la compatibilidad de vínculos mercantil y laboral especial de alta dirección, excluyendo del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral estas situaciones. Este seguimiento jurisprudencial estuvo acompañado, de forma paralela, por los pronunciamientos de distintos sectores de la doctrina científica.

La teoría del vínculo ha mantenido sus premisas sin apenas desviaciones hasta nuestros días, si bien la reciente entrada en vigor de la reforma de la LSC hace que sus fundamentos teóricos se vean en cierto modo comprometidos. En este sentido, tras haber analizado en detalle las modificaciones introducidas por la nueva LSC con relevancia en la cuestión y de haber expuesto la postura de los distintos sectores doctrinales en lo que a la situación actual y futura de la teoría del vínculo respecta, podemos concluir que la situación presenta una complejidad muy elevada y que la solución final parece que se va a hacer esperar hasta que la jurisdicción social se pronuncie sobre la misma. Esta complejidad de la que hablamos podemos observarla en la gran disparidad existente entre las distintas posturas, habiendo defensores tanto de un extremo, la subsistencia de la teoría, como del otro, su definitiva desaparición.

Por este motivo, resulta complicado establecer conclusiones de forma abierta sin caer en posicionamientos a favor de una u otra postura. No obstante, observando la situación desde una perspectiva global e imparcial, parece admisible afirmar que la nueva normativa mercantil ayuda a clarificar aspectos como el contenido de los cometidos inherentes al cargo de consejero y la interpretación de la *ratio legis* que puede haber detrás del art. 1.3 c) ET. Sin embargo, cabría preguntarse en este punto por qué estas

conclusiones han de inferirse desde un campo normativo ajeno como el mercantil y no es el legislador laboral el que aclara la cuestión con un precepto que no deje puertas abiertas a interpretaciones contradictorias.

Por tanto, hemos de concluir que aún es pronto para afirmar que haya llegado el fin de la teoría del vínculo, pues los riesgos derivados de esta asunción son, como hemos visto, demasiado elevados. Además, el nivel de arraigo de esta doctrina en la jurisdicción social es tal que no resulta previsible que las modificaciones introducidas en la nueva redacción de la LSC vayan a provocar un cambio de rumbo radical en la línea jurisprudencial seguida hasta el momento. No obstante, deberemos esperar a que lleguen estas nuevas resoluciones para ver cómo se define de forma definitiva la cuestión.

7. BIBLIOGRAFÍA

Legislación

RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

RD Legislativo 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección (BOE núm. 192, de 12 de agosto de 1985).

RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010).

RD Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (BOE núm. 310 de 27 de diciembre de 1989).

Jurisprudencia

STS, Sala de lo Social, de 29 de septiembre de 1988(RJ 1988\7143).

STS, Sala de lo Social, de 21 de enero de 1991 (RJ 1991\65).

STS, Sala de lo Social, de 29 de abril de 1991 (RJ 1991\3393).

STS, Sala de lo Social, de 18 de junio de 1991 (RJ 1991\5152).

STS, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2002 (RJ 2003\2699).

STS, Sala de lo Social, de 26 diciembre de 2007 (RJ 2008\1777).

STS, Sala de lo Social, de 3 de junio de 1991 (RJ 1991\5123).

STS, Sala de lo Social, de 16 de diciembre de 1991 (RJ 1991\9073).

STS, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 1994 (RJ 1994\10221).

ATS, Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2013 (JUR 2014/20090).

STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 1991 (RJ 1991\3906).

STS, Sala de lo Social, de 24 de octubre de 2000 (RJ 2001\1414).

STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 1992 (RJ 1992\76).

STSJ de Andalucía, Málaga, de 19 de julio de 2007 (JUR 2009\12028).

STSJ de Aragón de 7 de marzo de 2005 (AS 2005\709).

STSJ de Castilla y León, Burgos, de 25 de abril de 2013 (JUR 2013\154547).

STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2012 (AS 2012\1926).

STSJ del Principado de Asturias, de 30 de enero de 2009 (JUR 2009\323510).

STSJ de Madrid, de 21 de marzo de 2006 (AS 2006\1614).

STSJ de Madrid, de 10 de mayo de 2006 (JUR 2006\203103).

STSJ de Madrid, de 28 de febrero de 2007 (JUR 2007\151077).

STSJ de Madrid, de 30 de septiembre de 2009 (AS 2009\2673).

STSJ de Madrid, de 7 de octubre de 2016 (JUR 2016\252007).

Doctrina

ALONSO OLEA, M., “Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empresario”, en IGLESIAS PRADA, J.L (Coord.), *Estudios Jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, vol. IV, Civitas, Madrid, 1996.

ANTRÀS I BADIA, J.M. y RUBIO ARJONA, J., “Competencia del orden jurisdiccional social para conocer del despido del Consejero Delegado de una empresa española, filial de otra empresa radicada en Alemania, encontrándose las facultades del Consejero Delegado limitadas al necesitar la autorización del Consejo de Administración de la matriz alemana para efectuar determinadas actuaciones gerenciales.”, en DEL REY GUANTER, S. (Coord.): 2009. *Anuario Laboral para abogados. Los casos más relevantes en 2008 de los grandes despachos*, La Ley, Madrid, 2009.

BARROS GARCÍA, M.: “¿Continúa vigente la doctrina del vínculo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 41, 2015.

BARTOLOMÉ PALACÍN, A., *Administradores y altos directivos laborales: configuración de su relación jurídica y encuadramiento en la Seguridad Social* (Trabajo de Fin de Máster), CUNEF, 2016.

BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1978.

- BLASCO PELLICER, Á., *La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997.
- BRENES CORTÉS, J., “La retribución de los consejeros ejecutivos de las sociedades de capital. Comentario de la Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 30 de julio de 2015”, *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 299, 2015.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Estatuto de los Trabajadores comentado*, Tecnos, Madrid, 2003.
- DE LA VILLA GIL, L.E., “Los llamados pactos de blindaje en la relación laboral de alta dirección”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 46, 1997.
- DE LA VILLA GIL, L.E. *et alter*, “Trabajador”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 51, 2012.
- DE VAL TENA, A.L., *El trabajo de alta dirección, caracteres y régimen jurídico*, Civitas, Madrid, 2002.
- DE VAL TENA, Á.L., *Los trabajadores directivos de la empresa*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010.
- DEL REY GUANTER, S., “Heterodeterminación mercantil corporativa de remuneraciones y condiciones contractuales básicas de altos directivos, directivos y consejeros ejecutivos y Ordenamiento laboral”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2015.
- DESDENTADO BONETE, A., “Administradores sociales: relación profesional y encuadramiento en la seguridad social. Un repaso crítico por la última jurisprudencia”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 21, 2005.
- DESDENTADO BONETE, A., “Administradores sociales: últimas noticias contradictorias”, *La Ley*, núm. 5891, 2003.
- DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y trabajo de alta dirección. Caracteres y régimen jurídico*, Lex Nova, 2000.
- DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., “En los límites del contrato de trabajo: administradores y socios”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009.
- DESDENTADO BONETE, A. y LIMÓN LUQUE, M.A., “La situación profesional de los administradores sociales y la nueva doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo”, *Actualidad Laboral*, núm. 15, 2008.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F. y RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985”, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1998.
- GÓMEZ IBARGUREN, P., “La exclusión de los consejeros y administradores sociales del régimen laboral: el supuesto del artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 686, 2005.
- GONZÁLEZ OLIVER, C., “¿Compatibilidad de la relación societaria y la reforma laboral? La reforma de la Ley de Sociedades de Capital”, *Fiscal & Laboral al día*, núm. 247, 2016.

- MARTINEZ MORENO, C., *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Distribuciones Fernández, 1994.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., “Altos cargos y doble vínculo: crítica a los “excesos” de la doctrina del vínculo”, *Aranzadi Social*, núm. 3, 2010.
- MERCADER UGUINA, J.R., “¿Subsiste la teoría del vínculo tras la Ley 31/2014?: la retribución de los administradores sociales y el nuevo “contrato de administración” de los consejeros ejecutivos”, *Trabajo y Derecho*, núm. 4, 2015.
- MOLERO MANGLANO, C., “Alta dirección: una revolución jurisprudencial”, *Relaciones laborales*, núm. 13, 1997.
- MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta dirección*, Civitas, Cizur Menor, 2011.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2012.
- MONTOYA MELGAR, A., “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998.
- NICOLÁS BERNAD, J.A., *La responsabilidad de los administradores de la sociedad de capital en la cotización a la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2014.
- PAZ-ARES C., “El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos”, *Revista para el análisis del Derecho*, núm. 1, 2008.
- PEDRAJAS MORENO, A.: “Consejeros Delegados de empresas societarias y agentes comerciales independientes: dos problemáticos supuestos de exclusión de laboralidad”, *Actualidad Laboral*, núm. 23, 1993.
- RAMO HERRANDO, M.J., *El cese por desistimiento empresarial en la relación laboral especial de alta dirección* (Tesis Doctoral), Universidad Nebrija, 2017.
- RONCERO SÁNCHEZ, A., “La retribución variable de los consejeros ejecutivos tras la reforma del régimen legal sobre retribución de los administradores de las sociedades de capital”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 5, 2016.
- SALA FRANCO T., *La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas*, Deusto, Bilbao, 1990.
- SALA FRANCO T., y GARCÍA NINET, J.I., “Consejeros y administradores de sociedades”, en VV.AA.: *Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1987.
- TOVAR ROCAMORA, J.J.: “Estado de la Teoría del Vínculo tras la entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 184, 2016.

