Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 169-192

La teoría del vínculo en la relación laboral especial de alta dirección: implicaciones jurídicas y doctrinales

The theory of the link in the special labour relationship of senior management: legal and doctrinal implications

Rafael José López Bedmar *Contratado predoctoral FPU*[1]
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0002-4931-699X

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ALTA DIRECCIÓN
   2.1. Marco normativo
   2.2. Caracteres de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
   2.2.1. Concepto de alto directivo
   2.2.2. Características del contrato de alta dirección
3. LA TEORÍA DEL VÍNCULO
   3.1. Situación de los miembros del órgano de administración de la sociedad: referencia al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
   3.2. Los orígenes jurisprudenciales de la teoría del vínculo
   3.2.1. Precedente inmediato: Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 29 de septiembre de 1988.
   3.2.2. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 de enero de 1991
   3.2.3. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 3 de junio de 1991.
   3.3. Aspectos doctrinales de la teoría del vínculo
   3.4. Doctrina y jurisprudencia recientes sobre la teoría del vínculo
   3.4.1. Reforma del año 2014 relativa al artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital
   3.4.2. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), de 26 de febrero de 2018
   3.4.3. Situación actual
4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES JURÍDICO-CRÍTICAS
5. BIBLIOGRAFÍA

[1] Ayudas para contratos predoctorales de Formación del Profesorado Universitario del año 2021, financiadas por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (FPU 2021, concesión definitiva por Orden de 30 de noviembre de 2022).

Fecha Recepción: 12/11/2024
Fecha Revisión: 29/11/2024
Fecha Aceptación: 10/12/2024

Cita Sugerida: LÓPEZ BEDMAR, R.J.: «La teoría del vínculo en la relación laboral especial de alta dirección: implicaciones jurídicas y doctrinales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 13 (2024): 169-192.

Resumen

Este artículo analiza la teoría del vínculo en la relación laboral especial de alta dirección, abordando sus implicaciones jurídicas y doctrinales. De origen jurisprudencial, esta teoría sostiene que, cuando un alto directivo asume simultáneamente funciones ejecutivas y es miembro del órgano de administración de la empresa, su vínculo laboral se subsume en el vínculo societario, lo que lo excluye del ámbito de protección laboral. En primer lugar, el estudio detalla los caracteres jurídicos de la relación especial de alta dirección. A continuación, examina la evolución doctrinal y jurisprudencial de la teoría del vínculo, distinguiéndola de otras figuras laborales y evaluando sus efectos prácticos en la relación entre directivo y empresa. Por último, se proponen revisiones críticas para adaptar esta teoría a las dinámicas organizativas y necesidades de protección jurídica actuales.

Palabras clave

Derecho del Trabajo; contratos de trabajo; alta dirección; confianza; jurisprudencia.

Abstract

This article analyses the theory of the link in the special employment relationship of senior management, addressing its legal and doctrinal implications. Originating in jurisprudence, this theory holds that, when a senior manager simultaneously assumes executive functions and is a member of the company's administrative body, his or her employment relationship is subsumed in the corporate relationship, which excludes him or her from the scope of employment protection. First of all, the study details the legal characteristics of the special senior management relationship. It then examines the doctrinal and jurisprudential evolution of the theory of the relationship, distinguishing it from other employment relationships and assessing its practical effects on the relationship between manager and company. Finally, critical revisions are proposed in order to adapt this theory to current organisational dynamics and needs for legal protection.

Keywords

Labour law; employment contracts; senior management; confidence; jurisprudence.

«Ius est ars boni et aequi»

(Traducción: «El Derecho es el arte de lo que es bueno y justo»).
Celso (recogida en Digesto 1.1.1).

1. INTRODUCCIÓN

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[2] (en adelante, Estatuto de los Trabajadores), en su artículo uno refleja que se aplica a todas las prestaciones de servicios que cumplen con los elementos configuradores establecidos. Dichas notas son: el carácter personalísimo de la prestación de un servicio, la voluntariedad, la retribución a cambio de los servicios, la dependencia y la ajenidad[3].

Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores configura relaciones laborales de carácter especial, siendo una de ellas la del personal de alta dirección. El personal directivo representa una categoría de trabajadores cuya aparición fue tardía. A diferencia de los obreros y empleados, los directivos emergen aproximadamente en la segunda mitad del siglo XIX, impulsados por el crecimiento sostenido de fábricas y explotaciones industriales[4].

Esta relación laboral ha sido, tradicionalmente, objeto de un amplio debate doctrinal y jurisprudencial debido a las particularidades que presenta en comparación con la relación laboral común. Se puede decir que se encuentra entre la frontera del Derecho del Trabajo y del Derecho Civil[5].

Esta relación laboral especial ha sido debatida por el Tribunal Constitucional en la STC 79/1983, mediante la cual justifica esta especialidad en base a la diferencia notoria existente entre el personal que ocupa puestos de alta dirección dentro de una empresa y el resto de los trabajadores de la misma, haciendo un particular hincapié en la necesaria relación de confianza entre el empresario y la persona trabajadora de alta dirección[6].

Una de las principales cuestiones que han suscitado controversia es la teoría del vínculo, que establece una relación entre la naturaleza laboral y mercantil de los altos directivos que, en muchos casos, desempeñan funciones tanto laborales como orgánicas dentro de la empresa.

El presente artículo tiene como objetivo analizar las implicaciones jurídicas y doctrinales de la teoría del vínculo en el marco de la relación laboral especial de alta dirección, examinando su evolución doctrinal, los conflictos que genera en la práctica empresarial y su reflejo en la jurisprudencia reciente.

Este análisis cobra especial relevancia en un contexto en el que la figura del alto directivo se ve cada vez más afectada por cambios organizativos, reestructuraciones empresariales y transformaciones en los modelos de gestión corporativa. Estos fenómenos se han acelerado con la aparición de una sociedad globalizada, que ha tenido un impacto profundo en las relaciones laborales[7]. Además, estas transformaciones se intensificarán con la llegada de la Cuarta Revolución Industrial, una etapa

[2] BOE 13.11.2015.

[3] De Pablo Hermida, J.M.: *Vademécum de acceso a la abogacía y la procura*. A Coruña, Editorial Colex, 2022, p. 17.

[4] Ortega Lozano, P.G.: "Personal directivo en la transmisión de la empresa", *Revista de derecho social*, núm. 96, 2021, p. 87.

[5] Molero Manglano, C.: *El contrato de alta dirección*. Civitas, Madrid, 1995, p. 23.

[6] VV.AA.: "Las relaciones especiales de trabajo", *Manual de Derecho del Trabajo*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. et Vila Tierno, F. (Dirs.), Granada, Comares, 2024, p. 674.

[7] Monereo Pérez, J.L.: "El derecho social a la gestión integral de riesgos laborales y sus instrumentos de regulación jurídica en la era de la digitalización", en *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Ortega Lozano, P. G., Guindo morales,

marcada por tecnologías disruptivas como la inteligencia artificial, la robótica, los algoritmos y la impresión 3D[8]. Esta revolución se caracteriza por la creciente importancia de los datos y una nueva manera de concebir el mundo[9].

Sin duda se asiste a una de las figuras del Derecho del Trabajo más transversales e interdisciplinares, dada su relación directa con el Derecho Mercantil, el Derecho Civil, e incluso, el Derecho Tributario. Además, dada su naturaleza «semilaboral», reduce los rasgos de protección al trabajador que caracterizan tradicionalmente a la disciplina del Derecho del Trabajo[10].

2. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ALTA DIRECCIÓN

2.1. Marco normativo

Como se ha adelantado en la introducción, el Estatuto de los Trabajadores, recoge en su artículo 2 las relaciones laborales de carácter especial. Se trata de supuestos que, aunque presentan las características definitorias de cualquier relación laboral, tal como las establece el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, poseen una regulación específica[11]. Es importante aclarar que el personal de alta dirección cumple con las características esenciales del contrato laboral, tales como la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia o subordinación y el salario[12].

Conviene destacar, en este punto, que las relaciones laborales de carácter especial no implican la exclusión del Estatuto de los Trabajadores. Lo que ocurre es que su aplicación se ve parcialmente desplazada, ya que se establece un régimen normativo específico que regula sus particularidades, delimitando así su especialidad. No quedan excluidas de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, puesto que esto sucede sólo en dos situaciones:

a) Cuando no se reúnan las notas específicas de toda relación laboral.

b) Cuando el Estatuto de los Trabajadores lo excluya directamente de su ámbito de aplicación. Esto lo hace la referida ley en su artículo 1.3.

Ante esto, el legislador incluyó como relación de carácter especial en el artículo 2.1.a) a «*la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c)*». Para dotar de un cuerpo normativo a esta relación especial se aprueba el vigente Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección[13] (en adelante, Real Decreto de alta dirección).

S. et López Insua, B. M. (Dirs.), López Bedmar, R. J. et Velasco Fernández, D. (Eds.), Barcelona, Atelier, 2024, p. 295.

[8] Guindo morales, S.: "Efectos adversos para las personas trabajadoras de la irrupción de la cuarta revolución industrial", en *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Ortega Lozano, P. G. y Guindo morales, S. (Dirs. y Eds.) Barcelona, Atelier, 2023, p. 247.

[9] Ortega Lozano, P. G.: "Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales", en *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Ortega Lozano, P. G. y Guindo morales, S. (Dirs. y Eds.) Barcelona, Atelier, 2023, pp. 417-419.

[10] Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004, pp. 1000-1008.

[11] De Pablo Hermida, J.M.: *Vademécum de acceso a la abogacía y la procura*. A Coruña, Editorial Colex, 2022, p. 20.

[12] Ortega Lozano, P.G.: "Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, p. 237.

[13] BOE 01.01.1986.

El Real Decreto de alta dirección, en su artículo tercero, establece las fuentes del contrato de alta dirección que se pueden ordenar de este nivel:

1) La autonomía de la voluntad de las partes. Siempre y cuando queden sujetas a la normativa desarrollada en dicho real decreto. De hecho, aparece en bastantes casos la remisión a la voluntad de los contratantes en el cuerpo normativo[14]. Esto se debe a que el trabajador no se encuentra en una situación sumamente vulnerable respecto al empresario, por lo que no es necesario que se le aplique una normativa tan férreamente protectora. Al presentarse el alto directivo como el *alter ego* del empresario, esta protección distinta queda justificada[15]. En la relación laboral ordinaria, la autonomía individual se encuentra subordinada a la normativa legal y convencional[16]. La atenuación del rasgo de la dependencia, junto con una mayor afinidad de intereses respecto al empleador, hace que, en el régimen jurídico del personal de alta dirección, prevalezcan las decisiones de las partes, quienes, mediante pactos o acuerdos, determinarán el contenido de su relación, por lo que es evidente la prevalencia de este rasgo[17].

2) La legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, será aplicable cuando el Real Decreto de alta dirección así lo determine expresamente o cuando las partes lo estipulen en el contrato de manera explícita.

3) De forma supletoria lo dispuesto en la normativa civil o mercantil y a sus principios generales[18]. De esta forma quedan postergada la legislación laboral común[19]. Por tanto, el legislador ha precisado que, ni las normas laborales ordinarias, ni sus principios y criterios, se apliquen fuentes supletorias, ni siquiera en un segundo grado[20], salvo remisión expresa.

En cualquier caso, es importante señalar que la alta dirección constituye una relación laboral, dado que la jurisdicción competente es la del orden social, tal como establece el artículo 14 del Real Decreto de alta dirección, aunque con un distinto orden de aplicación de fuentes. La doctrina ha resaltado la importancia de esta nota, hasta el nivel de declarar que es aquí se mostraba la trascendencia de la laboralización de los mismos[21]. La única excepción de jurisdicción es en los casos de modificación, suspensión o extinción dados en el marco de los procedimientos concursales[22].

[14] Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004, pp. 1000-1008.

[15] Costa Reyes, T.: "El tratamiento concursal del personal de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005, p. 124.

[16] Ramos Moragues, F.: El contrato de trabajo del personal de alta dirección: Peculiaridades extintivas, en *Actualidad jurídica iberoamericana*, núm. 14. 2021, p. 975.

[17] López Sánchez, M. C.: "Fuentes reguladoras de la relación laboral especial de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010, p. 153.

[18] Conviene, en este punto, hacer una breve incisión para aclarar que, el Estatuto de los Trabajadores no es no es normativa que se aplique de forma supletoria para esta figura jurídica, puesto que el Real Decreto de alta dirección le reserva ese papel a la normativa civil y mercantil, junto con sus principios generales, en exclusiva.

[19] Martínez Moreno, C.: "El trabajo de alta dirección: Evolución histórica y fuentes de regulación", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 36, 1995, p. 54.

[20] Ramos Moragues, F.: "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: Peculiaridades extintivas", en *Actualidad jurídica iberoamericana*, núm. 14. 2021, p. 976.

[21] Martínez Moreno, C.: "El trabajo de alta dirección: Evolución histórica y fuentes de regulación", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 36, 1995, p. 71.

[22] VV.AA.: "Las relaciones especiales de trabajo", *Manual de Derecho del Trabajo*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. et Vila Tierno, F. (Dirs.), Granada, Comares, 2024, p. 677.

Expuesto el marco normativo que atañe a la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se pasa a definir y esbozar algunas características principales de la misma.

2.2. Caracteres de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección

2.2.1. Concepto de alto directivo

La premisa fundamental radica en que no todos los empleados que ejercen funciones directivas dentro de la empresa serán considerados altos directivos. A este respecto, puede plantearse la siguiente clasificación[23]:

— Personal de alta dirección propiamente dicho (figura regulada por el artículo 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto de alta dirección). Constituyen el objeto de análisis en el presente artículo. Es el caso del director general o gerente de una sociedad.

— Directivos de régimen laboral común (quedan incluidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores). Ejercen funciones directivas en la empresa y, en general, cuentan con una alta cualificación y una remuneración acorde a sus responsabilidades. Sin embargo, como se analizará a continuación, sus facultades no alcanzan la amplitud e intensidad características de la alta dirección, pues no abarcan la totalidad del negocio o de la empresa. Estas atribuciones suelen estar restringidas a un nivel funcional o geográfico, como en los casos de un director de departamento, un director de sucursal o un director regional.

— Consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades (son los referidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores). Se trata de individuos que integran el órgano que representa la titularidad legal de la empresa (administrador, consejo de administración), es decir, el órgano supremo de gestión, gobierno y representación de la sociedad. Aunque se explicará con mayor detalle más adelante, estos, en ningún caso, forman parte del concepto jurídico de alto directivo.

El Real Decreto de alta dirección recoge la definición de alto directivo en su artículo 1.2: «*Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad*».

De lo anterior se extraen diversas notas de análisis esenciales que en todo caso tienen que existir, sin faltar ninguna de ellas[24]:

— Ser un trabajador.

— Ejercitar poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma.

[23] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[24] Para un análisis más detallado de la figura del personal de alta dirección, es recomendable consultar Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L.: "Configuración jurídica de la relación especial del personal de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social)*, Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

— Hacerlo 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,

Así, en relación con el ejercicio de funciones propias de la titularidad de la empresa, se exige que tales directivos "ejerciten" poderes, es decir, que exista un auténtico ejercicio de gobierno. Esto supone la capacidad de llevar a cabo actos y celebrar negocios en nombre de la empresa, generando obligaciones jurídicas para la misma frente a terceros. De este modo, el alto directivo se caracteriza por su subordinación directa al empresario, sin la existencia de responsables o cargos intermedios entre ambos; de lo contrario, su condición se reduciría a la de un mando intermedio, sujeto al régimen laboral ordinario. No obstante, la coexistencia de varios altos directivos y la necesidad de coordinación entre ellos no implica subordinación y, por tanto, no afecta su condición de alto directivo[25].

Además, estos poderes deben ser generales y muy amplios; puesto que, a diferencia del apoderamiento específico que se otorga en relación con las funciones de un puesto concreto, la alta dirección se distingue por un apoderamiento integral que abarca todas las áreas del negocio[26]. Por tanto, el alcance de sus funciones abarca la mayoría de las facultades propias del empresario (aunque no necesariamente todas), sin estar limitado al lugar específico donde se desarrollan dichas funciones (empresa, centro, unidad, etc.), especialmente en consideración de la creciente complejidad de las estructuras empresariales[27].

La consecuencia jurídica de esta distinción es que otras figuras, como el director de marketing, el director comercial o el director de recursos humanos, entre otros, no califican como altos directivos, ya que sus poderes están limitados a un ámbito funcional específico y no tienen carácter general ni están vinculados a la titularidad jurídica de la empresa. Se trata, por tanto, de casos de "directivos altos".

La autonomía y responsabilidad del alto directivo se vinculan al criterio jerárquico. Este profesional ejerce sus funciones con plena autonomía, lo que implica independencia y libertad de criterio en su actuación, subordinándose únicamente a las instrucciones y directrices emitidas por el órgano de administración y gobierno de la empresa. La jurisprudencia destaca, sin embargo, que tales instrucciones deben provenir directamente del consejo de administración y ser otorgadas de forma directa, sin intermediarios ni personas interpuestas; esta es, por tanto, la única limitación que enfrenta en su desempeño[28].

La doctrina jurisprudencial ha configurado algunas notas fundamentales sobre la relación laboral del personal de alta dirección[29]:

[25] Costa Reyes, T.: "El tratamiento concursal del personal de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005, p. 124.

[26] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[27] Costa Reyes, T.: "El tratamiento concursal del personal de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005, p. 124.

[28] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[29] Ortega Lozano, P. G.: "Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pp. 233-234. Véase las STS de 4 de junio de 1999, STSJ Madrid de 27 de abril de 2015 y STSJ Santa Cruz de Tenerife de 4 de julio de 2014.

— Un indicio clave de la relación especial de alta dirección es que las facultades otorgadas deben incidir en áreas esenciales de la empresa y, en términos generales, abarcar toda su actividad o aspectos fundamentales de sus objetivos, cubriendo una amplia dimensión territorial o áreas estratégicas. Según el artículo 1.2 del Real Decreto de alta dirección, esta relación se define por la plena autonomía y responsabilidad del directivo, así como por su capacidad para tomar decisiones estratégicas que impactan a la empresa en su conjunto, sin quedar restringidas a unidades específicas, lo cual lo vincula directamente a la titularidad y a los objetivos generales de la organización.

— Para que una relación laboral sea considerada de alta dirección, conforme al artículo 1.2 del Real Decreto de alta dirección, es fundamental que el directivo asuma, con plena autonomía y responsabilidad, poderes propios de la titularidad de la empresa. Este cargo debe contar de independencia en el ejercicio de sus funciones, respondiendo únicamente a las instrucciones del titular de la empresa. Por ello, los mandos intermedios aunque desempeñen funciones directivas no cumplen con estos requisitos y, en consecuencia, están sujetos al régimen laboral común.

— No debe confundirse la delegación de ciertas funciones directivas a algunos empleados, común en organizaciones complejas, con la alta dirección definida en el artículo 1.2 del Real Decreto de alta dirección y el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

— La relación laboral de alta dirección se caracteriza por la participación en decisiones clave para la gestión empresarial. Para considerarse personal directivo, deben cumplirse tres condiciones: ejercer poderes vinculados a la titularidad de la empresa, que dichos poderes tengan alcance general sobre toda la actividad, y que el directivo actúe con autonomía, subordinado únicamente al órgano rector. Dado su carácter especial, esta noción de alto cargo debe interpretarse de manera restrictiva, centrada en funciones de liderazgo superior en la empresa. Además, la calificación jurídica de la relación laboral no depende del título que las partes le otorguen, sino de las obligaciones reales contenidas en el contrato y los actos ejecutados. La naturaleza del contrato se define por su contenido efectivo, que prevalece sobre la denominación formal (criterio *nomen iuris*) asignada por las partes, lo que evita confusiones comunes en cargos como director/a de RRHH, director/a Financiero/a, o director/a de Operaciones.

2.2.2. Características del contrato de alta dirección

En primer lugar, cabe citar el artículo 2 del Real Decreto de alta dirección: «*La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe*». Esto implica una exigencia de buena fe que va más allá de la que se espera en una relación laboral ordinaria. De hecho, esto se plasma en la posibilidad de extinción del contrato por desistimiento, precisamente por la importancia de una hipotética falta de confianza, como se reconoce en el artículo 11, facultad que no se contempla en otro tipo de contratos.

El artículo 4 del Real Decreto regula la duración del contrato de alta dirección, que se presume indefinida salvo acuerdo en contrario. La ausencia de formalización escrita no excluye la aplicación del régimen especial si se cumplen los requisitos legales[30]. Este deberá recoger al menos:

[30] Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004, pp. 1000-1008.

— La identificación de las partes.

— El objeto del contrato.

— La retribución convenida, con especificación de los conceptos salariales y en especie.

— La duración del contrato. En última instancia, la duración del contrato de alta dirección es la que las partes acuerden de mutuo acuerdo; sin embargo, en ausencia de un acuerdo escrito sobre su duración, el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido[31].

— Resto de cláusulas que se quieran especificar. Estas podrían incluir un pacto de no competencia postcontractual, la compensación por incumplimiento de un acuerdo de permanencia, un pacto de no exclusividad, cláusulas de blindaje, entre otras.

El periodo de prueba se regula en el artículo 6 y se establece que: "*Uno. En el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida. Dos. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la Empresa*". En comparación con los periodos de prueba habituales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, que suelen ser de tres a seis meses, se comprueba como se amplía el plazo. Así, si las partes estipularan un período de prueba que exceda el máximo permitido, ya sea en un contrato temporal o indefinido, se considerará nulo el exceso que supere el límite legal de nueve meses[32]. A pesar de esta previsión, se puede pensar que la mayor parte de los contratos de alta dirección no van a contar con un periodo de prueba, sino que precisamente, será la figura del blindaje la más común.

El artículo 7 regula el tiempo de trabajo, al decir que: «*El tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente*». De esta forma se comprueba como no se exigen los requisitos protectores del Estatuto de los Trabajadores, puesto que se deja a la voluntad de las partes, siempre y cuando no sean condiciones notoriamente abusivas.

La exclusividad, aunque no venga referida expresamente, aparece en el artículo 8.1 del Real Decreto de alta dirección. El alto directivo debe prestar servicios en exclusiva para su empleador, salvo que cuente con autorización de este (se presume dicha autorización si la relación con otra entidad es de carácter público y no ha sido expresamente excluida en el contrato) o exista un pacto escrito en sentido contrario. De esta forma, la persona trabajadora de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas[33].

Referente a la permanencia en la empresa, el artículo 8.2 refleja que tan sólo si el alto directivo ha recibido una especialización profesional a cargo de la empresa por un período específico, se puede acordar que, si abandona el trabajo antes del plazo establecido, el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

---

[31] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[32] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[33] Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004, pp. 1000-1008.

El pacto de no concurrencia postcontractual en el contrato especial de trabajo, recoge el apartado tercero del artículo 8, que este tiene un límite de dos años y solo es válido si: existe un interés industrial o comercial real por parte del empresario; o se otorga al alto directivo una compensación económica adecuada.

El artículo 9 del Real Decreto de alta dirección aborda la promoción interna, entendida como la promoción del personal interno de la empresa, pasando de una relación laboral ordinaria a una de alta dirección, debido a un cambio en sus funciones y responsabilidades. El apartado segundo de dicho artículo establece que debe especificarse por escrito si la nueva relación especial sustituye a la relación laboral común anterior o si esta última queda suspendida, entendiéndose que, en caso de no establecerse nada al respecto, la relación común queda suspendida con el fin de proteger a la persona trabajadora (salvo caso de despido procedente)[34].

Los artículos 10, 11 y 12 del Real Decreto de alta dirección se encargan de abordar la extinción del contrato. En la alta dirección, a diferencia de los trabajadores de régimen común, no opera la necesidad de llevar a cabo un despido con causa[35]. Se postulan dos alternativas:

— La extinción por voluntad del alto directivo (art. 10). El alto directivo puede extinguir el contrato con un preaviso de tres a seis meses, salvo en casos de incumplimiento grave del empresario. Si no respeta el preaviso, el empresario puede reclamar indemnización equivalente a los salarios del periodo no cumplido. Es recomendable que haga el preaviso por escrito y de forma expresa[36]. El alto directivo también puede finalizar el contrato con indemnización si hay:

  • Modificaciones perjudiciales en sus condiciones laborales.

  • Retraso o impago de salarios.

  • Incumplimientos graves del empresario (excepto por fuerza mayor).

  • Cambios significativos en la titularidad o estructura de la empresa, siempre que se actúe en tres meses.

— La extinción del contrato por voluntad del empresario (art. 11). Esta es una de las notas propias de la relación laboral especial de alta dirección, y es que el empresario puede poner fin a la relación laboral sin presentar causa alguna[37]. En primer lugar, el contrato puede extinguirse por desistimiento del empresario con preaviso y una indemnización de siete días por año de servicio (máximo seis meses) si no hay acuerdo previo. Si no se

[34] Ortega Lozano, P. G.: *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas*, Madrid, Dykinson (Colecciones: Premio Eduardo de Hinojosa y Naveros), 2023. Para una mayor profundización en la figura de la transmisión de empresa y el personal de alta dirección, se debe consultar Monereo Pérez, J.L.: "Transmisión de empresa y personal de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social)*, Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A. L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

[35] Para el estudio de la figura clásica del despido, véase: Ortega Lozano, P. G.: *El despido colectivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.; Ortega Lozano, P. G.: *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Granada, Comares, 2022; y, Ortega Lozano, P. G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*, Milano, CEDAM, 2021.

[36] Del Val Tena, A. L.: "La extinción del contrato de trabajo por voluntad del alto directivo", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social)*, Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A. L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010, p. 368.

[37] Rodríguez Copé, M. L.: "Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 59, 1998, p. 85.

cumple el preaviso, se indemnizarán los salarios correspondientes. En segundo lugar, el empresario puede despedir por incumplimiento grave. Si es improcedente, se pagará la indemnización pactada o, si no hay pacto, veinte días por año de servicio (máximo doce meses). En tercer lugar, en despidos improcedentes o nulos, se acuerda entre readmisión o indemnización; si no hay acuerdo, se opta por la indemnización.

— Otras causas de extinción (art. 12). Se abre la puerta a recoger situaciones incluidas en el Estatuto de los Trabajadores, puesto que es una cláusula general de remisión al mismo[38].

En relación con las faltas y sanciones del personal de alta dirección, el artículo 13 del Real Decreto de alta dirección establece que el personal directivo puede ser sancionado según los términos pactados en el contrato. Además, las faltas y sus sanciones correspondientes podrán ser revisadas en el ámbito de la jurisdicción social. Dichas faltas, independientemente de su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión o desde el momento en que el empresario tenga conocimiento de ellas. En cuanto a las infracciones laborales de los empresarios, se aplicará lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores[39].

3. LA TEORÍA DEL VÍNCULO

3.1. Situación de los miembros del órgano de administración de la sociedad: referencia al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores, como se ha explicado al principio relación laboral de carácter especial en su artículo 2.1.a) a «*la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c)*». Hasta ahora se ha abordado la primera parte de la oración, pero si se toma la frase entera se observa que hay un personal de alta dirección «*no incluido en el artículo 1.3.c)*». Para ello se consulta el artículo al que se hace remisión.

El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere al ámbito de aplicación de la presente norma. En el apartado tercero menciona las exclusiones de la ley, siendo una de ellas, ubicada en el apartado c), la 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 solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo*».

De la lectura del precepto se puede entender que sólo se refiere a los consejeros que «*se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración*». De esta forma se podría concluir con que hay algunos consejeros incluidos y otros no. Para ello se menciona cuáles son todos los tipos de consejeros existentes.

En el artículo 529 duodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital[40] (en adelante, Ley de Sociedades de Capital), establece los tipos de consejeros. Estos son los siguientes[41]:

[38] Martínez Moreno, C.: "El trabajo de alta dirección: Evolución histórica y fuentes de regulación", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 36, 1995, p. 70.

[39] Ortega Lozano, P. G.: "Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, p. 239.

[40] BOE 03.07.2010.

[41] Bautista Sagüés, M.: "Categorías de consejeros". *Comentario práctico a la nueva normativa de gobierno corporativo: Ley 31/2014, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital*. VV.AA.: Arias Varona, F. J. et Recalde Castells, A J. (Coords.), CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Dykinson, 2015, pp. 181-188.

— Consejeros ejecutivos. Son aquellos que ejercen funciones directivas en la sociedad o en su grupo y ostentan la condición de consejeros ejecutivos, incluso si, además, son accionistas significativos o representan a uno en el consejo. Lo son si desempeñan estas funciones de dirección, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella.

— Consejeros no ejecutivos. Están conformados por los restantes consejeros de la sociedad. Se pueden clasificar en:

  • Consejeros dominicales. Estos representan a los accionistas significativos de la sociedad. Aunque defienden los intereses de quienes les nombran, deben respetar el interés social de la empresa. Tienen limitaciones en operaciones vinculadas con los accionistas que representan para evitar conflictos de interés y asegurar la lealtad a la sociedad.

  • Consejeros independientes. Son designados por su capacidad profesional y autonomía respecto a la sociedad y sus accionistas. No deben tener vínculos significativos con la empresa, lo que les permite tomar decisiones imparciales. Juegan un rol crucial en la supervisión y en comisiones clave como la de auditoría, garantizando una vigilancia adecuada de la gestión.

  • Otros consejeros externos. Esta categoría incluye a consejeros que, aunque no cumplen con los requisitos para ser independientes ni representan accionistas, tienen la capacidad y experiencia para supervisar. Se informa a los accionistas sobre las razones por las cuales no califican como independientes, asegurando transparencia en su designación.

No se considera personal de alta dirección a quien limita su actividad en la sociedad a la función de consejero o miembro del órgano de administración, es decir, un consejero o administrador puro, ya sea único o solidario, que no mantiene una relación laboral con la empresa social[42].

En la actualidad, como se explicará a continuación, el Tribunal Supremo ha tomado una postura clara y ha establecido que cualquier persona que forme parte del consejo de administración no mantiene una relación laboral de alta dirección. De esta forma, a pesar de haber una gran variedad de posibles consejeros, no se hace distinción entre ellos.

3.2. Los orígenes jurisprudenciales de la teoría del vínculo

En el Derecho del Trabajo, la combinación de los roles de consejero y alto directivo ha surgido como un problema relativamente reciente en nuestro ordenamiento jurídico. Antes del Real Decreto de alta dirección, estos roles no se consideraban laborales. Sin una categorización clara, el consejero delegado, quien combina funciones de asesoría y dirección, se ha convertido en el modelo típico de alta dirección, simbolizando el máximo nivel de responsabilidad y confianza en la empresa[43].

La denominada "teoría del vínculo" se originó en el ámbito de la jurisdicción social. Esta jurisdicción comenzó a recibir reclamaciones de despido por parte de aquellos vinculados a la sociedad

[42] Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004, pp. 1000-1008.

[43] López Álvarez, M.J.: "La exclusión del ámbito laboral de consejero y administradores ejecutivos: Una revisión crítica de la teoría del vínculo", en VV.AA.: *Derecho de Sociedades. Congreso UNIJÉS 2007*, Llebaría Samper, S. (Dir.) et Ginés Castellet, N. (Coord.), Colección de Formación Continua, Facultad de Derecho ESADE, tomo 2, 2008, p. 379.

mediante un contrato de alta dirección que también formaban parte del órgano de administración o se incorporaban a él en un momento posterior, hasta ser eventualmente cesados. La cuestión a resolver era si, debido a la doble relación orgánica y laboral de los reclamantes, correspondía a la jurisdicción social resolver dichas reclamaciones. El elemento clave de la teoría del vínculo es si el rol del administrador con funciones ejecutivas es compatible con una relación laboral especial de alta dirección, o si esta última se considera absorbida por la primera. Conforme a esta doctrina, que se explicará a continuación, se sostiene que las tareas de dirección y gestión de la sociedad, por específicas o delimitadas que sean, forman parte intrínseca de las funciones habituales del administrador social, de modo que, cuando estas son desempeñadas por un administrador, no pueden ser objeto de una relación laboral especial de alta dirección[44].

3.2.1. Precedente inmediato: Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 29 de septiembre de 1988.

La construcción de la teoría del vínculo tiene sus inicios en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 29 de septiembre de 1988 (caso Huarte I). En esta sentencia se establece que «*toda actividad de los Consejeros, en tanto que administradores de la Sociedad, queda fuera del ámbito de la legislación laboral (...) bajo un criterio jurídico, más allá de cualquier factor operativo o económico*». Así, se considera que las funciones de dirección, ejecución, gestión y representación corresponden específicamente al órgano de administración de la sociedad, descartando que los miembros del consejo de administración desempeñen un rol meramente consultivo o de asesoría[45].

Se sostiene que todas estas actividades son inherentes a la condición de administrador de la sociedad y se integran plenamente en el desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en empresas constituidas como sociedades. Por ello, se encuadran en el ámbito del art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, se excluye el carácter laboral de dichas relaciones, negando incluso la presencia de la nota de ajenidad[46].

En definitiva, esta sentencia plantea que resulta imposible distinguir, desde un enfoque funcional, entre la actividad de un alto directivo y la de un consejero, dado que este último no solo asume labores de asesoramiento y consulta, sino que realiza todos los actos de administración de la empresa en un sentido amplio. No se trata, por tanto, de identificar un listado de tareas más o menos significativas, sino de determinar si dichas tareas son ‘‘inherentes’’ al cargo de consejero, lo cual se cumple cuando están relacionadas con la administración y gestión de la sociedad. De este modo, la exclusión del ámbito laboral depende no tanto de las funciones asignadas, sino de la naturaleza del vínculo bajo el cual se llevan a cabo. Así, las tareas ejecutivas y de dirección, aunque sean características de la alta dirección, no podrán ser objeto de un contrato laboral si quien las desempeña lo hace en calidad de consejero en el ejercicio de su cargo[47].

---

[44] Cohen Benchetrit, A.: “Vigencia de la teoría del vínculo en la jurisdicción social tras la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre”, en *Lefebvre Revista de Jurisprudencia*, núm.1 (julio), 2017.

[45] Cohen Benchetrit, A.: “Vigencia de la teoría del vínculo en la jurisdicción social tras la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre”, en *Lefebvre Revista de Jurisprudencia*, núm.1 (julio), 2017.

[46] Cohen Benchetrit, A.: “Vigencia de la teoría del vínculo en la jurisdicción social tras la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre”, en *Lefebvre Revista de Jurisprudencia*, núm.1 (julio), 2017.

[47] López Álvarez, M.J.: “La exclusión del ámbito laboral de consejero y administradores ejecutivos: Una revisión crítica de la teoría del vínculo”, en VV.AA.: *Derecho de Sociedades. Congreso UNIJÉS 2007*, Llebaría Samper, S. (Dir.) et Ginés Castellet, N. (Coord.), Colección de Formación Continua, Facultad de Derecho ESADE, tomo 2, 2008, p. 379.

3.2.2. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 de enero de 1991

La teoría del vínculo toma fuerza con la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 de enero de 1991. Esta aborda la competencia jurisdiccional en un caso de despido en el que se cuestiona si la relación entre el demandante, don Francisco, y la empresa «Conservas Baltar, S.A.», corresponde al ámbito laboral o mercantil. Francisco, quien desempeñaba funciones como consejero delegado y poseía un importante número de acciones, fue cesado de su puesto y presentó una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social de Pontevedra, que desestimó su demanda al declarar que no tenía competencia para conocer del caso por su carácter mercantil.

En el recurso de casación, Francisco argumentó que su posición debería considerarse una relación laboral de alta dirección, lo cual implicaría competencia laboral. Sin embargo, el Tribunal Supremo sostuvo que su vínculo con la empresa no tenía naturaleza laboral. Según el Tribunal, la función de consejero delegado, con amplias facultades de administración y gestión, implica una relación orgánica propia del órgano de administración de la sociedad, y no una relación de alta dirección o laboral. El Tribunal diferenció entre la labor de un miembro del órgano de administración y la de un alto cargo de dirección: mientras el primero representa y gestiona en nombre de la empresa en virtud de un vínculo societario, el segundo ejecuta las directrices de la empresa bajo una relación de subordinación y dependencia propias del Derecho Laboral.

La Sala recordó que la inclusión o exclusión del ámbito laboral no depende del contenido concreto de las funciones, sino de la naturaleza jurídica del vínculo y de la posición en la estructura de la sociedad. En este caso, las facultades otorgadas a Francisco como consejero delegado, incluyendo la contratación y despido de empleados y la toma de decisiones financieras y administrativas, son típicas de los órganos sociales de una empresa y se encuentran excluidas de la legislación laboral en virtud del artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el Tribunal Supremo concluyó que la relación de Francisco con «Conservas Baltar, S.A.» era de carácter mercantil, y no laboral, confirmando así la competencia de la jurisdicción civil para resolver este tipo de conflictos.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación y confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social de Pontevedra, declarando la incompetencia del orden laboral para conocer del despido y remitiendo a las partes a la vía civil.

3.2.3. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 3 de junio de 1991.

La teoría del vínculo queda confirmada con la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 3 de junio de 1991. En dicha sentencia, el Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación interpuesto en relación con una demanda de despido presentada por el señor Serafín contra la empresa «Elosúa, S.A». El caso se originó cuando Serafín, quien había ocupado un cargo de alta dirección en «Elosúa, S.A». y otras empresas del grupo desde hace décadas, fue cesado de sus funciones y recibió una notificación por parte de la empresa que ponía fin a su relación laboral. La empresa en dicha notificación aplicó los términos del ya analizado Real Decreto de alta dirección. Serafín decidió entonces presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 24 de Madrid, alegando que su cese constituía un despido y solicitando su nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del mismo.

Durante el proceso judicial inicial, el Juzgado de lo Social de Madrid desestimó la demanda de Serafín, absolviendo a la empresa demandada, «Elosúa, S.A», de todas las pretensiones formuladas por el actor. Posteriormente, Serafín interpuso un recurso de casación por quebrantamiento de forma, argumentando que en el proceso inicial se le había negado una diligencia probatoria, lo cual, en su opinión, le había causado indefensión. El Tribunal Supremo, al abordar el recurso, realizó un análisis

detallado de la relación jurídica que unía a Serafín con la empresa demandada y la naturaleza de sus funciones.

La cuestión fundamental que se planteó ante el Tribunal Supremo fue la de determinar si la relación de Serafín con «Elosúa, S.A» era de naturaleza laboral, dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, o si, por el contrario, se trataba de una relación mercantil, excluida del ámbito laboral y regida por la legislación mercantil aplicable a los órganos de administración de las sociedades anónimas. El Tribunal examinó los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, los cuales, como se ha expuesto, excluyen expresamente del ámbito de aplicación del Derecho Laboral a aquellos que desempeñen funciones de administración en una sociedad, siempre que dichas actividades sean inherentes al cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de la sociedad.

El Tribunal Supremo determinó que, en este caso, la relación de Serafín con «Elosúa, S.A» tenía un carácter orgánico y societario, ya que ocupaba cargos de administración y dirección en el consejo de administración de la empresa, y ejercía poderes de gestión y representación en nombre de la misma, además de ser accionista con un importante paquete de acciones. El Tribunal indicó que el hecho de que Serafín percibiera una remuneración fija mensual, que se le extendiera una hoja salarial y que estuviera dado de alta en la Seguridad Social no alteraba la naturaleza jurídica de su relación con «Elosúa, S.A». En este sentido, el Tribunal recordó que la calificación de una relación jurídica no depende de la denominación o concepto que le atribuyan las partes, sino de la verdadera esencia y contenido de la relación. Queda de manifiesto aquí, por tanto, el principio de prevalencia de lo sustancial sobre lo formal.

Del mismo modo, el Tribunal Supremo consideró también que las actividades de gestión, administración y representación son propias y exclusivas del órgano de administración en una sociedad anónima, lo que significa que la relación de Serafín con «Elosúa, S.A» no podía considerarse una relación laboral, ni siquiera bajo la modalidad de alta dirección regulada en el Real Decreto de alta dirección. Entendió el Tribunal Supremo que, las funciones de dirección y administración de una sociedad anónima corresponden a su órgano de administración, que actúa en nombre de la empresa y expresa su voluntad. La exclusión del ámbito laboral de este tipo de relación no se establece en función de las actividades que realiza el administrador, sino en función de su vinculación con la sociedad, que en este caso era de tipo societario y orgánico.

La Sentencia también destacó que la competencia de los tribunales en materia laboral es improrrogable, y que los juzgados y tribunales deben apreciar de oficio la falta de jurisdicción cuando se trate de asuntos que no les correspondan. Dado que la relación de Serafín con «Elosúa, S.A» no era laboral, sino mercantil, el Tribunal concluyó que los juzgados de lo social carecen de competencia para conocer y resolver la demanda presentada. Además, la Sala señaló que la cuestión de la competencia de los tribunales es un asunto de orden público que debe ser examinado de oficio antes de entrar a resolver el fondo del asunto.

Finalmente, el Tribunal Supremo estimó la excepción de incompetencia de jurisdicción y declaró que los tribunales del orden social no tienen competencia para resolver las cuestiones planteadas en este proceso, anulando la sentencia previa dictada por el Juzgado de lo Social de Madrid y remitiendo a las partes a la jurisdicción civil si deseaban continuar con el litigio. La sentencia dejaba claro que el vínculo entre Serafín y «Elosúa, S.A» es de naturaleza societaria, excluido del Derecho Laboral, y aclaró que todas las actuaciones desarrolladas por Serafín en su calidad de administrador de la empresa y de otras compañías del grupo se sitúan fuera del ámbito de la legislación laboral, siendo competencia exclusiva del orden jurisdiccional civil.

3.3. Aspectos doctrinales de la teoría del vínculo

Después de estas dos sentencias, queda conformada la teoría del vínculo. Esta plantea que, al tratarse de una cuestión de vínculo, La condición del demandante como miembro del consejo de administración prevalece sobre su vínculo laboral, que queda sin efecto. Así, no existe la posibilidad de compatibilizar un vínculo de alta dirección con el de consejero ya que el vínculo de miembro del consejo de administración absorbe y anula el laboral. En consecuencia, se excluye la jurisdicción social, debiendo el demandante recurrir a la jurisdicción civil para resolver su reclamación.

Se pueden señalar algunos caracteres como consecuencia de la aplicación maximalista posterior de la teoría del vínculo[48]:

— La exclusión automática de los consejeros ejecutivos del ámbito laboral ha dejado desprotegidos a muchos de ellos, sin tener en cuenta sus circunstancias específicas. La doctrina subraya que las tareas directivas no siempre implican la autonomía propia de un titular jurídico, ya que la influencia del consejero delegado puede variar según factores como su participación accionaria o vínculos con otros socios importantes. También influyen su trayectoria en la empresa y la estructura organizativa, que pueden limitar sus facultades efectivas. La jurisprudencia, al ignorar estas diferencias, ha privado a estos consejeros de la protección laboral, afectándoles en aspectos como Seguridad Social, indemnización por extinción de contrato y acceso a la jurisdicción social. Esto plantea la paradoja de que algunos trabajadores accedan al consejo de administración solo para evitar las obligaciones laborales.

— La teoría del vínculo niega la posibilidad de un contrato laboral de alta dirección junto a un vínculo mercantil como administrador, considerando que las funciones ejecutivas se derivan de la relación orgánica con la empresa y excluyen una relación contractual autónoma para estas tareas. Esta postura se basa en la normativa societaria que, con carácter anacrónico, presume el cargo de administrador como gratuito y requiere previsión expresa para retribuciones e indemnizaciones. Así, muchos expertos en Derecho Mercantil sostienen que la vinculación orgánica con la sociedad abarca todas las funciones del administrador, obviando el reconocimiento de contratos de servicios como en sistemas anglosajones. Sin embargo, esta teoría no reconoce que los consejeros ejecutivos, a diferencia de los consultivos, tienen una mayor carga de trabajo y requieren una dedicación profesional especializada, lo cual debería compensarse formalmente.

Si se excluye la jurisdicción social, el pleito se solventa en la jurisdicción civil. Con la legislación actual, no obstante, cabe mencionar que el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital establece que: «*El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración*». Por tanto, en caso de que no se hubiera fijado en los estatutos sociales ninguna remuneración, no tendría que percibir ninguna cantidad económica. La única excepción es para los casos de sociedades cotizadas, en los que se invierte la consigna, de acuerdo con el artículo 529 sexdecies: «*salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será retribuido*».

[48] López Álvarez, M.J.: "La exclusión del ámbito laboral de consejero y administradores ejecutivos: Una revisión crítica de la teoría del vínculo", en VV.AA.: *Derecho de Sociedades. Congreso UNIJÉS 2007*, Llebaría Samper, S. (Dir.) et Ginés Castellet, N. (Coord.), Colección de Formación Continua, Facultad de Derecho ESADE, tomo 2, 2008, pp. 381-384.

Sin duda, puede afirmarse que esta teoría jurisprudencial, de manera indirecta, promueve una mayor transparencia, al requerir la publicación de la remuneración del cargo de administrador, lo cual refuerza la protección de los accionistas.

Esta teoría se aplica exclusivamente cuando se combina la figura de miembro del consejo de administración con la de alto directivo, y no con la de cualquier otro trabajador, aunque ostente una alta responsabilidad. Así, la jurisprudencia permite la coexistencia de cargos de administración en la sociedad con la figura de trabajador común, siempre que la prestación de servicios se lleve a cabo bajo un régimen de dependencia[49].

En definitiva, no es jurídicamente viable que coexistan dos títulos diferentes -uno de naturaleza societaria y otro laboral- para regir las mismas funciones de una persona en una empresa. Si ambos títulos existiesen, sería necesario suprimir uno de ellos o, alternativamente, que quedara absorbido por el otro, evitando así la duplicidad y la potencial contradicción en el régimen aplicable. Por lo tanto, se establece una primacía del vínculo orgánico sobre el vínculo laboral, reconociendo que, cuando una persona desempeña una función dentro del ámbito de administración social de la empresa, dicha función responde a una relación de integración orgánica.

La diferencia entre una relación mercantil y una laboral no depende tanto de las funciones o actividades que se realicen, sino de la naturaleza del vínculo que une a la persona con la empresa. Así, si la relación implica una integración en la administración de la sociedad, se considera parte del ámbito societario y no del laboral. En otras palabras, cuando este vínculo es de carácter orgánico, el régimen laboral no se aplica, ya que es la propia naturaleza de esta relación la que excluye su carácter laboral.

3.4. Doctrina y jurisprudencia recientes sobre la teoría del vínculo

3.4.1. Reforma del año 2014 relativa al artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital

El legislador reformó el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, referente a la delegación de facultades del consejo de administración. La nueva versión del artículo 249 establece que cuando un consejero sea nombrado consejero delegado o reciba funciones ejecutivas mediante otro título, es necesario -por tanto, obligatorio- formalizar un contrato entre el consejero y la sociedad, el cual debe ser aprobado previamente por el consejo con el voto favorable de dos tercios de sus miembros, sin la participación del consejero afectado en la deliberación y votación. Este contrato debe detallarse en el acta de la sesión y debe incluir todos los conceptos de retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas, como la indemnización por cese anticipado y las aportaciones a seguros o sistemas de ahorro, sin que el consejero pueda recibir compensación alguna por conceptos no previstos en el contrato. Asimismo, el contrato debe ajustarse a la política de retribuciones aprobada, si esta ha sido establecida por la junta general.

Esta reforma podría interpretarse como una indicación de que el legislador distingue las funciones de los administradores en función de la estructura del órgano de administración de la sociedad. En las estructuras simples (un administrador único o dos administradores solidarios o mancomunados), todas las funciones, tanto deliberativas como ejecutivas, se concentran en la figura del administrador, lo cual dificulta establecer una relación laboral de alta dirección separada de la función administrativa. En cambio, en estructuras más complejas (como un consejo de administración), se diferencia entre los consejeros ordinarios o dominicales, cuya función es principalmente deliberativa,

[49] Ramos Moragues, F.: "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: Peculiaridades extintivas", en *Actualidad jurídica iberoamericana*, núm. 14. 2021, p. 979.

consultiva e intermitente, y aquellos que, mediante delegación del consejo y un contrato formal, asumen funciones ejecutivas y llevan la gestión de la sociedad de manera continua. Esta estructura permite una convivencia coherente entre la Ley de Sociedades de Capital y el Estatuto de los Trabajadores, excluyendo de la relación laboral a quienes desempeñan el cargo de consejero cuando su actividad se limita a las responsabilidades inherentes a dicho puesto[50].

En definitiva, la Ley de Sociedades de Capital establece una regulación para un ámbito que no solo carecía de referencias legales, sino que también había originado prácticas no convencionales —como la formalización de contratos de alta dirección o de servicios adicionales al cargo de administrador— que la jurisprudencia, a través de la teoría del vínculo, rechazó y censuró[51].

A partir de esto, la doctrina se halla dividida entre los que abogan por mantener la interpretación tradicional de la teoría del vínculo y los que entienden que dicha modificación modularía a esta teoría. El interrogante de ese momento era dilucidar si esta reforma había acabado con la teoría del vínculo.

La nueva normativa de la Ley de Sociedades de Capital podría avivar nuevamente las críticas a la doctrina del vínculo, al establecer una clara separación entre el régimen jurídico y contractual aplicable a los consejeros ejecutivos y a los no ejecutivos. El argumento renovado se basaría en la identificación de la «*actividad limitada exclusivamente al ejercicio del cargo de consejero*», como menciona el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, con la expresión «*consejeros en su condición de tales*» que aparece repetidamente en la Ley de Sociedades de Capital, en contraste con los consejeros que asumen funciones ejecutivas. De esta forma, podría deducirse que solo la relación con los consejeros no ejecutivos quedaría fuera de la naturaleza laboral, y más concretamente, que las funciones ejecutivas adicionales a las labores de deliberación y consulta realizadas por algunos consejeros no estarían sujetas a dicha exclusión. Este razonamiento se vería reforzado por la exigencia legal, contenida en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, de formalizar la relación de los consejeros ejecutivos mediante un contrato, sin que la propia ley especifique una naturaleza mercantil para dicho contrato[52].

3.4.2. La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), de 26 de febrero de 2018

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), de 26 de febrero de 2018 resuelve un recurso de casación interpuesto por un registrador mercantil en un conflicto relacionado con la inscripción en el Registro Mercantil de una cláusula estatutaria sobre la retribución de los administradores en una sociedad. La sociedad «Gabinete de Recomendaciones de Estrategia AS-3 S.L.» había solicitado la inscripción de una cláusula que establecía que el cargo de administrador no sería retribuido, pero que el consejo de administración podría decidir la remuneración de los consejeros ejecutivos sin necesidad de acuerdo de la junta ni previsión estatutaria específica sobre los conceptos de retribución. El registrador rechazó esta cláusula por considerarla contraria a la normativa societaria vigente, dado que esta vulneraría el principio de reserva estatutaria en la retribución de los administradores.

En primera instancia, el Juzgado Mercantil desestimó la demanda de la sociedad, confirmando la calificación del registrador. Sin embargo, en apelación, la Audiencia Provincial de Barcelona

[50] Cohen Benchetrit, A.: "Vigencia de la teoría del vínculo en la jurisdicción social tras la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre", en *Lefebvre Revista de Jurisprudencia*, núm.1 (julio), 2017.

[51] Barros García, M.: "¿Continúa vigente la «doctrina del vínculo» tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?", en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 41, 2015, p. 37.

[52] Barros García, M.: "¿Continúa vigente la «doctrina del vínculo» tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?", en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 41, 2015, p. 40.

revocó esta decisión y admitió la inscripción de la cláusula en el Registro Mercantil. La Audiencia basó su decisión en la interpretación de la ya explicada reforma de la Ley de Sociedades de Capital, entendiendo que esta reforma había introducido una dualidad de regímenes de retribución. Según esta interpretación, los administradores en su «*condición de tales*» estarían sujetos a los estatutos y al acuerdo de la junta, mientras que los consejeros delegados o ejecutivos podrían ser retribuidos a través de un contrato específico con el consejo de administración, sin necesidad de figurar en los estatutos.

El Tribunal Supremo, al resolver el recurso de casación, discrepa de la interpretación de la Audiencia Provincial y de la Dirección General de los Registros y del Notariado, quienes sostenían que los consejeros ejecutivos quedaban fuera de la reserva estatutaria. Para el Tribunal Supremo, tanto la normativa general del artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital como los artículos 218 y 219 aplican a todos los administradores, incluidos los consejeros ejecutivos. Argumenta que los consejeros ejecutivos no pueden quedar exentos de la previsión estatutaria ni del límite de remuneración fijado por la junta, dado que las funciones ejecutivas son inherentes al cargo de administrador.

El Tribunal Supremo resalta que la reforma operada en 2014 no establece un régimen separado para los consejeros ejecutivos, sino que refuerza la transparencia y control en la remuneración, especialmente en sociedades no cotizadas, donde los derechos del socio minoritario pueden verse afectados. La cláusula impugnada, al prever una retribución para los consejeros ejecutivos sin sujeción a los estatutos ni a la junta, compromete esta transparencia, lo que va en contra de los objetivos de la reforma legislativa.

Por este razonamiento, el Tribunal Supremo, en su fallo, estima el recurso de casación, revoca la sentencia de la Audiencia Provincial, y confirma la decisión de la primera instancia, desestimando la demanda de «Gabinete de Recomendaciones de Estrategia AS-3 S.L.».

De esta sentencia, en este caso de la Sala de lo Civil, se desprende que no es viable una postura dualista en la tipología de consejeros, reafirmándose así la teoría del vínculo en su concepción monista. La sentencia defiende esta visión unitaria, la cual establece que un consejero no puede mantener simultáneamente un vínculo dual. En el caso de tener funciones ejecutivas, el vínculo de consejero absorbe el laboral, y, al existir un único vínculo, la retribución debe estar estipulada en los estatutos sociales.

Ha habido una parte de la doctrina muy crítica con esta postura tras la reforma de 2014 de la Ley de Sociedades de Capital. Es el caso de Cándido Paz-Ares[53], el cual observa que la referida sentencia resta valor a la reforma de la Ley de Sociedades de Capital de 2014, que pretendía desvincular las relaciones contractuales de los consejeros ejecutivos de la normativa laboral para abordar el tema desde una perspectiva mercantil. A su juicio, el Tribunal reincide en la doctrina del vínculo al exigir que la relación de los consejeros ejecutivos con la sociedad esté sujeta al ámbito laboral si existen funciones de alta dirección. Esta interpretación, razona Paz-Ares, genera confusión y ambigüedad sobre la naturaleza de las funciones ejecutivas y el régimen legal que debería aplicarse a las relaciones de alta dirección, limitando la seguridad jurídica que la reforma de 2014 buscaba ofrecer. Para él, la sentencia dificulta el cumplimiento de los contratos de prestación de servicios a consejeros ejecutivos dentro del marco mercantil, debilitando la autonomía en la gestión de sociedades. Concluye que este enfoque judicial podría llevar a una mayor litigiosidad y confusión entre los administradores de las sociedades y sus órganos, obstaculizando la transparencia y certeza que la reforma había tratado de consolidar en la práctica societaria.

[53] *Vid.* Paz-Ares Rodríguez, J.C.: "Perseverare diabolicum (A propósito de la STS 26-II-2018 y la retribución de los consejeros ejecutivos)", en *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, núm. 2, 2018.

3.4.3. Situación actual

Ante este panorama, se puede afirmar que la teoría del vínculo mantiene la vigencia más de treinta años después de su creación por el Tribunal Supremo. De este modo, una misma persona no puede mantener simultáneamente un vínculo mercantil como miembro del consejo de administración de la sociedad y un vínculo laboral especial de alta dirección[54].

De hecho, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 9 de marzo de 2022, continúa manteniendo este criterio. López Cumbre argumenta que, con esta doctrina como base, y sin mayor debate en favor de la "seguridad jurídica", la Sala de lo Social aplica la misma postura y recurre a la teoría del vínculo como si fuera una solución universal. La argumentación sostiene que la actividad realizada en esas condiciones de simultaneidad, en la que se asumen tanto las funciones propias del consejo de administración como las de gerencia de la empresa, debe calificarse como mercantil, ya que se trata de una relación de integración orgánica en el ámbito de la administración social, con ejercicio directo de sus facultades[55].

Existen algunas excepciones jurisprudenciales en casos especiales donde se considera compatible la relación laboral especial con la mercantil, por lo que no se aplica la teoría del vínculo:

— Casos de coexistencia de funciones de administración de la sociedad y la posesión de una participación minoritaria en el capital social junto con el desempeño de funciones de alta dirección, siempre que ambas actividades mantengan su propia autonomía y la participación en el capital no implique la prestación de servicios que constituiría el objeto específico del contrato laboral. Son ejemplos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 28 de junio de 2005, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 18 de marzo de 1991; y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social), de 23 de marzo de 2017.

— Caso en el que el cargo de administrador era únicamente formal y carecía de efectividad real. La teoría del vínculo no se aplica, ya que, aunque el demandante formaba parte del consejo de administración y tenía una participación minoritaria en la empresa, no existían pruebas de que ejerciera control efectivo o independencia suficiente para absorber la naturaleza laboral de su relación con la compañía. La Sala argumentó que los elementos de dependencia y ajenidad característicos de una relación laboral prevalecen, ya que el demandante no realizaba funciones de dirección autónoma ni intervenía de manera decisiva en la gestión de la empresa. Es el caso de Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 24 de octubre de 2000.

— Separación estatutaria del cargo de director gerente como órgano independiente del consejo. Se presenta cuando en los estatutos sociales se establece explícitamente que el cargo de director gerente es un órgano separado e independiente del consejo de administración y está subordinado a este. En este caso, si una misma persona desempeñara los cargos de consejero delegado y de director gerente, su relación con la empresa podría calificarse como laboral, en lugar de mercantil, para el desempeño de las funciones propias del cargo de director gerente. Esta diferenciación permite que las funciones ejecutivas desarrolladas en calidad de director gerente se consideren autónomas y distintas de las

[54] VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

[55] López Cumbre, L.: "Sigue siendo válida la teoría del vínculo para los consejeros ejecutivos en el orden social?", en *Análisis Laboral Gómez-Acebo & Pombo*, abril 2022, p.4.

responsabilidades inherentes al consejo de administración, configurando una relación laboral especial. Aparece en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de enero de 1992; en conexión con la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 13 de mayo de 1991.

Una crítica a la postura casi invariable del Tribunal Supremo es que, en los últimos años, han surgido diversas perspectivas que promueven una interpretación más flexible. Estas opiniones sugieren tener en cuenta la variedad y complejidad de las situaciones en las que pueden encontrarse los consejeros ejecutivos dentro de la empresa[56]. Esta reflexión se vuelve aún más necesaria en un contexto de constante transformación, marcado por la Cuarta Revolución Industrial, que se caracteriza por la inteligencia artificial y el avance tecnológico en todos los ámbitos y disciplinas[57].

4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES JURÍDICO-CRÍTICAS

En el ordenamiento jurídico español, se distinguen tres tipologías de personal directivo en una empresa: el personal de alta dirección (regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto de alta dirección), los consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades (mencionados en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores) y los directivos de régimen laboral común (incluidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores). Este artículo ha centrado su análisis en la figura del alto directivo, es decir, en la primera de estas categorías.

El personal de alta dirección se define como aquellos trabajadores que ejercen poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relacionados con los objetivos generales de la misma. Estos directivos actúan con autonomía y plena responsabilidad, limitados únicamente por los criterios e instrucciones directas del titular o de los órganos superiores de gobierno y administración de la empresa. Para ser considerado un alto directivo, es esencial que la persona tenga capacidad para tomar decisiones estratégicas de amplio alcance, sin restringirse a funciones específicas o subordinadas características del régimen laboral común.

Se considera positiva la restricción de la categoría de alta dirección únicamente a los trabajadores que cumplan con los requisitos específicos del artículo 1.2 del Real Decreto de alta dirección. El Estatuto de los Trabajadores ofrece un marco de protección más amplio, con cerca de 100 artículos, en comparación con las disposiciones más limitadas (menos de 20 artículos) del Real Decreto de alta dirección. Por lo tanto, y en aplicación del principio de protección del trabajador, en caso de duda, se debe optar por considerar a la persona trabajadora bajo una relación laboral común. Es razonable, asimismo, que el alto directivo tenga una menor protección laboral en comparación con otros trabajadores, dado que por lo general no se encuentra en una situación de vulnerabilidad, y por esto: suele contar con representación legal, percibir compensaciones económicas elevadas y reincorporarse al mercado laboral con relativa facilidad.

Desde un punto de vista crítico, se puede argumentar que la intención del legislador al aprobar el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores no fue excluir a todos los consejeros de la relación laboral. De lo contrario, se habría dispuesto una exclusión general para todos los consejeros, en lugar de especificar que se excluye «*la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del*

[56] López Álvarez, M. J.: "La exclusión del ámbito laboral de consejero y administradores ejecutivos: Una revisión crítica de la teoría del vínculo", en VV.AA.: *Derecho de Sociedades. Congreso UNIJÉS 2007*, Llebaría Samper, S. (Dir.) et Ginés Castellet, N. (Coord.), Colección de Formación Continua, Facultad de Derecho ESADE, tomo 2, 2008, p. 385.

[57] Ortega Lozano, P. G.: "Transición digital y trabajadores en edad próxima a la jubilación: brecha y desigualdades tecnológicas", en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024 (Ejemplar dedicado a: Impacto de la sociedad digital en los sistemas de protección del Estado del Bienestar), p. 175.

cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas con forma jurídica de sociedad, y siempre que su actividad en la empresa se reduzca a la realización de cometidos inherentes a dicho cargo». Aunque no es posible conocer la intención exacta del legislador, ya que no se menciona en la exposición de motivos de la norma, esta parece ser la *ratio legis* de la ley, excluir sólo a una parte de los consejeros.

En este contexto, surge la teoría del vínculo, una de las doctrinas más debatidas y de mayor impacto en el ámbito laboral, debido a la complejidad del papel del alto directivo en la empresa. Esta teoría jurisprudencial, adoptada y mantenida por el Tribunal Supremo desde los años 80, establece que los altos directivos que también son miembros del órgano de administración no pueden mantener simultáneamente una relación laboral especial, ya que el vínculo societario o mercantil absorbe cualquier vínculo laboral. De este modo, la doctrina del vínculo jerarquiza las relaciones contractuales, prevaleciendo la relación mercantil en aquellos casos en que se ejerzan funciones propias de la titularidad jurídica y del gobierno de la empresa.

Con la reforma del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital de 2014, se introdujo una diferenciación entre los consejeros con funciones ejecutivas y los que no las tienen. No obstante, como se ha examinado en este artículo, el Tribunal Supremo ha mantenido su interpretación monista de los consejeros del consejo de administración a través de la teoría del vínculo. Si la intención del legislador era modificar esta teoría, la reforma de la ley debería haber sido más clara y contundente.

Parte de la doctrina ha señalado que la teoría del vínculo, en su aplicación monista, establece una dicotomía excesiva entre el Derecho Laboral y el Derecho Mercantil, lo cual no siempre refleja adecuadamente la complejidad de las relaciones empresariales contemporáneas. Por ello, se propone una actualización legislativa que contemple las realidades cambiantes de las empresas, permitiendo que la figura del alto directivo mantenga una relación dual o coexistente, según sus responsabilidades y nivel de autonomía. Este enfoque más flexible permitiría considerar la coexistencia de vínculos, teniendo en cuenta la posición concreta del directivo, sus funciones y su capacidad de control real.

El mantenimiento de esta línea jurisprudencial por parte del Tribunal Supremo presenta aspectos positivos, ya que fomenta la transparencia al requerir que las retribuciones de los miembros del consejo de administración se regulen en los estatutos sociales. Sin embargo, el contexto actual de globalización y transformación organizativa exige una normativa que permita la coexistencia de vínculos y contemple excepciones basadas en factores como la autonomía, la participación accionarial y la naturaleza de las funciones del directivo. De este modo, se dotaría a las empresas de una mayor flexibilidad para ajustar sus estructuras a los cambios, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos de los altos directivos y la coherencia en la aplicación del Derecho.

En definitiva, la teoría del vínculo y su interpretación por parte de la jurisprudencia han jugado un papel clave en la delimitación de las relaciones laborales y mercantiles en la alta dirección. Sin embargo, la realidad empresarial actual, marcada por la complejidad y la evolución constante de las estructuras corporativas, demanda un enfoque más adaptable y matizado. Una reforma legislativa que permita un equilibrio entre el reconocimiento de la singularidad de la alta dirección y la necesidad de proteger adecuadamente sus derechos resulta imprescindible. Solo así se podrá garantizar un marco jurídico que respete tanto las exigencias de transparencia y coherencia del ordenamiento societario como la justicia y la equidad en la protección laboral de los directivos, adecuándose a las demandas y retos del entorno corporativo moderno.

5. BIBLIOGRAFÍA

Barros García, M.: "¿Continúa vigente la «doctrina del vínculo» tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital?", en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 41, 2015.

Bautista Sagüés, M.: "Categorías de consejeros". *Comentario práctico a la nueva normativa de gobierno corporativo: Ley 31/2014, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital*. VV.AA.: Arias Varona, F.J. et Recalde Castells, A.J. (Coords.), CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Dykinson, 2015.

Cohen Benchetrit, A.: "Vigencia de la teoría del vínculo en la jurisdicción social tras la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre", en *Lefebvre Revista de Jurisprudencia*, núm.1 (julio), 2017.

Costa Reyes, T.: "El tratamiento concursal del personal de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 80, 2005.

De Pablo Hermida, J.M.: *Vademécum de acceso a la abogacía y la procura*. A Coruña, Editorial Colex, 2022.

Del Val Tena, A.L.: "La extinción del contrato de trabajo por voluntad del alto directivo", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

Guindo Morales, S.: "Efectos adversos para las personas trabajadoras de la irrupción de la cuarta revolución industrial", en *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Ortega Lozano, P.G. et Guindo Morales, S. (Dirs. y Eds.) Barcelona, Atelier, 2023.

Hernández García, C.: "El contrato laboral de alta dirección", en *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, Ministerio de Economía, núm. 2805, 2004.

López Álvarez, M.J.: "La exclusión del ámbito laboral de consejero y administradores ejecutivos: Una revisión crítica de la teoría del vínculo", en VV.AA.: *Derecho de Sociedades. Congreso UNIJÉS 2007*, Llebaría Samper, S. (Dir.) et Ginés Castellet, N. (Coord.), Colección de Formación Continua, Facultad de Derecho ESADE, tomo 2, 2008.

López Cumbre, L.: "Sigue siendo válida la teoría del vínculo para los consejeros ejecutivos en el orden social?", en *Análisis Laboral Gómez-Acebo & Pombo*, abril 2022.

López Sánchez, M. C.: "Fuentes reguladoras de la relación laboral especial de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

Martínez Moreno, C.: "El trabajo de alta dirección: Evolución histórica y fuentes de regulación", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 36, 1995.

Molero Manglano, C.: *El contrato de alta dirección*. Civitas, Madrid, 1995.

Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L.: "Configuración jurídica de la relación especial del personal de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

Monereo Pérez, J.L. et Fernández Bernat, J.L.: "Previsión privada del personal de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

Monereo Pérez, J.L.: "El derecho social a la gestión integral de riesgos laborales y sus instrumentos de regulación jurídica en la era de la digitalización", en *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal*, Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S. et López Insua, B.M. (Dirs.), López Bedmar. et Velasco Fernández, D. (Eds.), Barcelona, Atelier, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: "Transmisión de empresa y personal de alta dirección", en AA.VV.: *El régimen jurídico del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social),* Monereo Pérez, J.L. et Del Val Tena, A.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

Ortega Lozano, P.G: *La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas, Madrid, Dykinson (Colecciones: Premio Eduardo de Hinojosa y Naveros)*, 2023.

Ortega Lozano, P.G.: "Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022.

Ortega Lozano, P.G.: "Desafío tecnológico e inteligencia artificial en las relaciones laborales", en *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Ortega Lozano, P.G. et Guindo Morales, S. (Dirs. y Eds.) Barcelona, Atelier, 2023.

Ortega Lozano, P.G.: "Personal directivo en la transmisión de la empresa", *Revista de derecho social*, núm. 96, 2021.

Ortega Lozano, P.G.: "Transición digital y trabajadores en edad próxima a la jubilación: brecha y desigualdades tecnológicas", en *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, núm. Extra 6, 2024 (Ejemplar dedicado a: Impacto de la sociedad digital en los sistemas de protección del Estado del Bienestar).

Ortega Lozano, P.G.: *El despido colectivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 2024.

Ortega Lozano, P.G.: *Formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*, Granada, Comares, 2022.

Ortega Lozano, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: Causali e costi*, Milano, CEDAM, 2021.

Paz-Ares Rodríguez, J.C.: "*Perseverare diabolicum* (A propósito de la STS 26-II-2018 y la retribución de los consejeros ejecutivos)", en *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, núm. 2, 2018.

Ramos Moragues, F.: "El contrato de trabajo del personal de alta dirección: Peculiaridades extintivas", en *Actualidad jurídica iberoamericana*, núm. 14. 2021.

Rodríguez Copé, M. L.: "Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección", en *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 59, 1998.

VV. AA.: *Memento práctico. Contrato de Trabajo 2023-2024*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022. [Recurso de acceso digital].

VV.AA.: "Las relaciones especiales de trabajo", *Manual de Derecho del Trabajo*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. et Vila Tierno, F. (Dirs.), Granada, Comares, 2024.