

## Un cas pràctic de la relació d'Alta Direcció

En Dret Laboral la naturalesa de les institucions i relacions ve determinada pel seu propi contingut i no pel concepte que atorguin les parts. Així es resol en la Sentència que us presentem, doncs el fet determinant per qualificar a l'Alt Directiu es que realitzi les funcions pròpies, tot i disposar d'un contracte de treball ordinari.

La Relació laboral especial d'Alta Direcció disposa d'una regulació pròpia i separada de l'Estatut dels Treballadors, vertebrada mitjançant el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Degut a les abismals diferències entre disposar de la condició de treballador per compte aliena o d'Alt Directiu, convé destacar que la naturalesa jurídica de les institucions i relacions laborals es determina i defineix per la seva essència i contingut i no pel concepte o nomen iuris que atorguin les parts (STS 04.06.1991).

Per tant, com en el cas de la Sentència que adjuntem (SJS BURGOS núm. 333/2018, de 26 de setembre), determinar si un treballador disposa d'una relació laboral ordinària o especial d'Alta Direcció no dependrà de l'existència d'un contracte (que pot constituir un indicatiu), sinó de si compleix o no els requisits per a ser considerat com a Alta Direcció.

En aquest sentit, els requisits formulats per la doctrina jurisprudencial per considerar l'existència d'una relació especial d'Alta Direcció són:

- i) Que els poders i facultats del treballador siguin inherents a la titularitat de l'empresa, amb relació amb els objectius generals.
- ii) Que existeixi una aplicació pràctica d'aquets poders -es a dir, que no disposi d'unes facultats merament teòriques-.
- iii) Que aquestes facultats i poders s'exerceixin amb total autonomia i responsabilitat. Aquest extrem no implica una manca absoluta de control, sinó que els límits de la seva actuació només han de provenir de l'Òrgan d'Administració de l'empresa.

En conseqüència, com en el cas de la Sentència, tot i existir un contracte laboral ordinari, que es va prorrogant, que es pot considerar com a indicatiu però no com a element decisiu, allò important no és la denominació formal, sinó la veritable naturalesa del vincle que es desprèn del contingut real de les recíproques prestacions entre les parts (FJ 5è de la Sentència).

Un cop practicada la prova documental i testifical es va poder acreditar que, tot i la formalització d'un contracte laboral ordinari de "apoderat", el treballador desenvolupava les funcions d'un Alt Directiu -a saber: subscriure acords amb altres entitats, signat contractes d'arrendament de locals i vehicles, pòlisses de crèdit i caució, pòlisses d'assegurances, contractes de préstec, contractes de subministres, contractes de manteniment amb altres empreses, contractes bancaris amb plenes facultats de disposició, etc.-.

[Descarrega de la Sentència \(SJS BURGOS núm. 333/2018, de 26 de setembre\)](#)

