

## Un caso práctico de la relación de Alta Dirección

En Derecho Laboral la naturaleza de las instituciones y relaciones viene determinada por su propio contenido y no por el concepto que otorguen las partes. Así se resuelve en la Sentencia que os presentamos, pues el hecho determinante para calificar al Alto Directivo es que haya realizado las funciones propias, pese a disponer de un contrato de trabajo ordinario.

La Relación laboral de Alta Dirección dispone de una regulación propia y separada del Estatuto de los Trabajadores, vertebrándose la misma por medio del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Debido a las abismales diferencias entre el hecho de disponer de la condición de trabajador por cuenta ajena o de Alto Directivo, conviene destacar que la naturaleza jurídica de las instituciones y de las relaciones laborales viene determinada y definida por su esencia y contenido y no por el concepto o nomen iuris que otorguen las partes (STS 04.06.1991).

Por lo tanto, como en el caso de la Sentencia que adjuntamos (SJS BURGOS núm. 333/2018, de 26 de setiembre), determinar si un trabajador dispone de una relación laboral ordinaria o especial de Alta Dirección no dependerá de la existencia de un contrato (que podría constituir un indicio), sino de si se cumplen o no los requisitos para ser considerado como Alta Dirección.

En este sentido, los requisitos formulados por la doctrina jurisprudencial para considerar la existencia de una relación especial de Alta Dirección son:

- i) Que los poderes y facultades del trabajador sean inherentes a la titularidad de la empresa, con relación a los objetivos generales de la misma.
- ii) Que exista una aplicación práctica de dichos poderes -es decir, que no se disponga de una facultades meramente teóricas-.
- iii) Que dichas facultades y poderes sean ejercidos con total autonomía i responsabilidad. Este extremo no implica una falta absoluta de control sino que los límites de la actuación del Alto Directivo solo han de provenir del Órgano de Administración de la empresa.

En consecuencia, como en el caso de la Sentencia, pese a existir un contrato laboral ordinario, que se fue prorrogando, que puede considerarse como un indicio, pero no como un elemento decisivo, lo más importante no es la denominación formal, sino la verdadera naturaleza del vinculo que se desprende del contenido real de las recíprocas prestaciones entre las partes (FJ 5º de la Sentencia).

Una vez practicada la prueba documental y testifical, se pudo acreditar en el caso que adjuntamos que, pese a la formalización de un contrato laboral ordinario de "apoderado", el trabajador desarrollaba las funciones de un Alto Directivo -a saber: suscribía acuerdos con otras entidades, firmaba contratos de arrendamiento de locales y vehículos, pólizas de crédito y caución, pólizas de

seguros, contratos de préstamo, contratos de suministros, contratos de mantenimiento con otras empresas, contratos bancarios con plenas facultades de disposición, etc.-.

[Descarga de la Sentencia \(SJS BURGOS núm. 333/2018, de 26 de setiembre\)](#)