

MEMENTO PRÁCTICO
FRANCIS LEFEBVRE

Administradores
y
Directivos
2012-2013

Actualizado a enero 2012

MEMENTO ADMINISTRADORES Y DIRECTIVOS

es una obra colectiva,
realizada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Ediciones Francis Lefebvre

Colaboradores:

BAKER & MCKENZIE. Abogados

MARTÍN-CARO GARCÍA, Francisco
(Abogado. VALERIANO HERNÁNDEZ ABOGADOS)

PALOMO BALDA, Emilio
(Magistrado Sala de lo Social del TSJ del País Vasco)

Colaboraron en anteriores ediciones: Antonio CEBRIÁN CARRILLO; José GARRIDO PALACIOS; Pedro GETE CASTRILLO; Santiago MARTÍN GIL; Ángel SERRANO GUTIÉRREZ; Belén VILLALBA SALVADOR; José María BENGOCHEA SALA; Marta VILLAR EZCURRA.

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S.A.

Santiago de Compostela, 100. 28035 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01

www.efl.es

Precio: 78,00 € (4% IVA incluido)

ISBN: 978-84-15056-75-1

ISSN: 1579-2889

Depósito legal: M-3569-2012

Impreso en España

por Printing'94

Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	Número marginal
Capítulo 1. Nociones fundamentales	10
Capítulo 2. Acceso y permanencia en el cargo de administrador	300
Capítulo 3. Funciones y deberes de los administradores	600
Capítulo 4. Consejo de Administración	900
Capítulo 5. Retribución	1600
Capítulo 6. Responsabilidad	3000
Capítulo 7. Sociedades cotizadas	5000
Capítulo 8. Administradores de otras sociedades y entidades	5500
Capítulo 9. Contrato de alta dirección	6000
Capítulo 10. Régimen de Seguridad Social	6500
Capítulo 11. Administradores y concurso de acreedores	7000
Capítulo 12. Impugnación de acuerdos del consejo de administración	8000
Anexos	9500

Tabla Alfabética

Principales Abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
art.	artículo/s
AEIE	Agrupación Europea de Interés Económico
AIE	Agrupación de Interés Económico
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOICAC	Boletín Oficial del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
BORME	Boletín Oficial del Registro Mercantil
CC	Código Civil (RD 24-7-1889)
CCom	Código de Comercio (RD 22-8-1885)
CEE	Comunidad Económica Europea
Circ	Circular
CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
Const	Constitución Española
CP	Código Penal (LO 10/1995)
D	Decreto
DGIFT	Dirección General de Inspección Financiera y Tributaria
DGRN	Dirección General de los Registros y del Notariado
DGT	Dirección General de Tributos
DGTFP	Dirección General del Tesoro y Política Financiera
Dir	Directiva
disp.adic.	disposición adicional
disp.derog.	disposición derogatoria
disp.final	disposición final
disp.trans.	disposición transitoria
DL	Decreto Ley
DLeg	Decreto Legislativo
DOCE	Diario Oficial de Comunidades Europeas
ET	Estatutos de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
FGE	Fiscalía General del Estado
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
ICAC	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
Instr	Instrucción
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ITP y AJD	Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
L	Ley
LCon	Ley Concursal (L 22/2003)
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
LGT/1963	Ley General Tributaria (L 230/1963)
LGT	Ley General Tributaria (L 58/2003)
LH	Ley Hipotecaria (L 8-2-1946)
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LIS	Ley del Impuesto sobre Sociedades (RDLeg 4/2004)
LISD	Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (L 29/1987)
LITP	Ley de Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (RDLeg 1/1993)
LIVA	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido (L 37/1992)
LMV	Ley de Mercado de Valores (L 24/1988)
LORC	Ley Orgánica para la Reforma Concursal (LO 8/2003)
LOSP	Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (RDLeg 6/2004)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)

LSA	Ley de Sociedades Anónimas (RDLeg 1564/1989)
LSC	Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (RDLeg 1/2010)
LSGR	Ley de Sociedades de Garantía Recíproca (L 1/1994)
LSRL	Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada (L 2/1995)
modif	modificado/a
OM	Orden Ministerial
PGC	Plan General de Contabilidad (RD 1514/2007)
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
redacc	redacción
Resol	Resolución
RETA	Régimen especial de los trabajadores autónomos
Rgto	Reglamento
RH	Reglamento Hipotecario (D 14-2-47)
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
RIS	Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RD 1777/2004)
RM	Registro Mercantil
RMC	Registro Mercantil General
RRM	Reglamento del Registro Mercantil (RD 1784/1996)
SA	Sociedad Anónima
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
SE	Sociedad Anónima Europea
SL	Sociedad Laboral
SLNE	Sociedad Limitada Nueva Empresa
SAT	Sociedad Agraria de Transformación
SC	Sociedad Colectiva
SCom	Sociedad Comanditaria simple
SComA	Sociedad Comanditaria por Acciones
SCoop	Sociedad cooperativa
SRL	Sociedad de Responsabilidad Limitada
SS	Seguridad Social
TEAC	Tribunal Económico Administrativo Central
TEAR	Tribunal Económico Administrativo Regional
TCo	Tribunal Constitucional
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
unif doctrina	unificación de doctrina
UTE	Unión Temporal de Empresas

CAPÍTULO 1

Nociones fundamentales

SUMARIO	
1. Administradores sociales	20
Estructura del órgano de administración	35
Paralización	100
2. Altos directivos	150
3. Concurrencia de relaciones	200
Administrador social y alto directivo	205
Administrador social y relación laboral común	250

10

El gobierno y dirección de las sociedades mercantiles es una de las cuestiones de mayor relevancia en el funcionamiento de dichas entidades y de indudable trascendencia para la seguridad del tráfico jurídico.

En el desarrollo de dichas funciones coexisten **dos colectivos**, de perfiles difusos, a cuyo cargo está la toma de decisiones y, en definitiva, la gestión de la compañía:

- los administradores sociales; y
- el personal de alta dirección (nº 150).

En el presente capítulo se exponen las cuestiones generales que permiten la correcta identificación de ambas categorías de dirigentes, así como las relaciones recíprocas existentes entre las mismas.

15

SECCIÓN 1

Administradores sociales

Las **sociedades de capital** más generalizadas –SA y SRL– presentan el siguiente esquema básico de organización interna:

- La **junta general**, órgano de carácter asambleario donde se centra el debate y participación de los socios o accionistas propietarios del capital de la persona jurídica.
- El **órgano de administración y representación**, en el cual pueden o no estar presentes dichos accionistas, y que tiene a su cargo la ejecución de las decisiones de la junta, así como decidir y llevar a efecto las acciones necesarias o convenientes para el desarrollo de las actividades integradas en el objeto social.

El régimen de administración de la **ScomA** se analiza en el nº 5540 s.

Para un estudio detallado de la junta general de la SA y de la SRL ver, respectivamente, nº 500 s. y nº 1880 s. Memento Sociedades Mercantiles 2012.

Características En cuanto garante del correcto funcionamiento de la sociedad en el tráfico, el órgano de administración social se caracteriza por las notas que a continuación se exponen.

- 1) **Necesario**, tanto para la existencia original de la sociedad, como para su permanencia en el tiempo, puesto que en caso de paralización de los órganos sociales se incurre en una causa de disolución de la sociedad (nº 105).
- 2) **Permanente**. Al margen de la frecuencia con que se produzcan sus reuniones en caso de haber adoptado forma colegiada, el órgano de administración lleva a cabo y es responsable del desarrollo cotidiano de la sociedad y de su marcha continuada.
- 3) **Ejecutivo y de relación con el exterior**. Frente a la junta general –órgano decisor en el ámbito interno–, es a través del órgano de administración social como actúa la sociedad y son ejecutadas las decisiones de sus órganos colegiados.
- 4) **Autónomo**. Aunque legalmente no existe una delimitación precisa de las competencias atribuibles a cada uno de los órganos sociales (nº 612), los administradores han de guardar cierta independencia respecto a las decisiones de la junta general, ya que:
 - no quedan exonerados de **responsabilidad** por el hecho de que acto lesivo haya sido acordado, autorizado o ratificado por la junta (LSC art.236.2) (nº 3135);

20

25

- se les reconoce legitimación procesal para **impugnar** los acuerdos de la junta general que estén nulos o anulables (LSC art.206);
- están obligados a instar la **disolución judicial** de la sociedad cuando, ante la concurrencia de determinadas circunstancias, la junta no adopta el pertinente acuerdo social o éste es contrario a la disolución (LSC art.366.2) (nº 3260 s.).

PRECISIONES Una de las características fundamentales de la evolución de las sociedades capitalistas en el siglo XX, sobre todo en las que cotizan en Bolsa, es la disociación entre la propiedad y la administración o dirección, y la consiguiente **concentración de poderes** de dirección, que se va acentuando a medida que se produce el desarrollo y la sofisticación de los sistemas societarios, de modo que el poder de decisión se concentra en grupos reducidos internos dentro del órgano de administración que actúan a través de delegaciones internas y externas, a través de apoderamientos a terceros que no son miembros del órgano de administración.

30 Tipo de relación con la sociedad Con respecto a la naturaleza del vínculo jurídico que une a los administradores con la sociedad, en la doctrina española es dominante la corriente contractual, entendiendo que se trata de un **contrato de naturaleza compleja o mixta**, por cuanto participa de un doble carácter:

- **Negocial.** El nombramiento de los administradores constituye un negocio jurídico bilateral que necesita dos declaraciones de voluntad: la designación por la junta general y la aceptación del administrador, y que se integra en la disciplina, a veces contradictoria entre sí, del mandato, del arrendamiento de servicios e incluso del contrato de trabajo, como contradictorias son las dos notas que caracterizan la relación de los administradores: la subordinación y la autonomía.
- **Orgánica.** Los administradores constituyen un órgano desde la perspectiva de la organización estructural de la persona jurídica sociedad y de la imputación de su actividad, relaciones y responsabilidad.

PRECISIONES En determinados supuestos de renuncia al cargo de administrador, se consideran aplicables las reglas previstas para el **mandato**. En concreto, se alude expresamente al CC art.1737, conforme a la cual el mandatario, aunque renuncie al mandato por justa causa, debe continuar su gestión hasta que el mandante haya podido adoptar las medidas necesarias para proveer a dicha situación, imponiendo la subordinación de la inscripción de la renuncia del administrador hasta la constitución de la junta general para que en ella pueda efectuarse el nombramiento de nuevos administradores (DGRN Resol 8-6-93; 9-6-93).

A. Estructura del órgano de administración

(LSC art.23.e –redacc L 25/2011 art.1º.dos–, 210 y 211; RRM art.114.1.6º, 185 y 193)

35

SUMARIO	
1. Determinación en los estatutos sociales	40
2. Modalidades	55
Administrador único	60
Administración pluripersonal	65
3. Modificación de la estructura	80

37

- En la configuración de la administración societaria es posible diferenciar entre:
- el órgano de administración, con la tipología que en cada caso pueda presentar (nº 55 s.);
 - la actividad o función de administrar (nº 605 s.); y
 - el o los titulares del órgano (nº 310 s.).

1. Determinación en los estatutos sociales

(LSC art.23.e redacc L 25/2011 art.1º.dos; RRM art.114 y 185)

40

El modo en que se organiza la administración de la sociedad es una circunstancia de obligada mención en los estatutos por los que se rige la sociedad.

En los estatutos sociales han de recoger:

- la estructura del órgano al que se confía la administración social;

– los administradores a quienes se confiere el poder de representación, así como su régimen de actuación (ver nº 665 s.); y

– el número de administradores o, al menos, el número máximo y mínimo.

En último término, por tanto, es la voluntad contractual de los **fundadores** y, posteriormente, la de la **junta general**, la que decide la composición del órgano de administración y su estructura formal organizativa.

Los estatutos sociales deben asimismo expresar el plazo de **duración** del cargo de administrador, que no puede exceder de cinco años (nº 505) y, en su caso, el sistema de **retribución** de los administradores, en los términos que se exponen en el nº 1700 s.

Estructura (LSC art.23.e – redacc L 25/2011 art.1º.dos– y 210.1 y 2; RRM art.114 y 185) Para la determinación de la estructura del órgano, los estatutos pueden optar entre una de las dos **posibilidades** siguientes:

- a) Establecer una **concreta y única** de las expuestas en el nº 55 s., por lo que su modificación exige el pertinente acuerdo de modificación estatutaria.
- b) Contemplar **varias** estructuras, atribuyendo a la junta general la facultad de optar alternativamente por cualquiera de ellas.

En este último caso, ha de tenerse en cuenta que:

– la **libertad** de la junta en cuanto a la opción queda limitada a las estructuras expuestas en el nº 55 s.;

– en la **escritura de constitución** ha de constar expresamente la determinación del modo concreto en que inicialmente se organiza la administración;

– el acuerdo de la junta mediante el cual se modifique el modo de organizar la administración social debe documentarse en escritura pública y ser objeto de inscripción en el RM (nº 80).

PRECISIONES Se condiciona la inclusión en los estatutos sociales de una SRL del **consejo de familia** y de la **asamblea familiar** como órganos sociales, a que en los propios estatutos se definan todos los elementos que, en cuanto a su composición, nombramiento y funciones permitan calificar su adecuación a la Ley, sin que sea suficiente una previsión estatutaria referida simplemente a la posibilidad de su existencia, pero totalmente indeterminada en cuanto a esos elementos básicos (DGRN Resol 4-5-05, BOE 6-7-05).

Número (LSC art.23.e –redacc L 25/2011 art.1º.dos– y 211; RRM art.124.3 y 185.4) El número de administradores ha de indicarse en los estatutos sociales han de indicar:

– el número **concreto** de administradores; o,

– al menos, el **mínimo** y **máximo** de los mismos; correspondiendo en este caso a la junta general determinar el número concreto, sin que esta facultad pueda ser delegada en el propio consejo de administración, ni en ningún otro órgano.

En el caso de consejo de administración, se establecen dos reglas especiales:

- En el caso de **SA**, el número mínimo de sus componentes ha de ser de tres (nº 920).
- En el caso de **SRL**, el cual no puede tener un número de componentes inferior a 3 ni superior a 12.

PRECISIONES **1)** Se rechazan las **cláusulas estatutarias** que únicamente señalan el número mínimo de administradores, pero no el máximo (DGRN Resol 4-10-82).

2) La adopción de los **estatutos-tipo de SRL** (OM JUS/1385/2010) no exime de concretar el número de administradores sociales (DGRN Resol 23-3-11, BOE 28-4-11).

3) En el caso de que el sistema de administración de una **SRL** sea el de varios **administradores solidarios**, los estatutos sociales han de concretar el número de ellos, o al menos el número mínimo y máximo (DGRN Resol 11-5-11, BOE 4-6-11).

4) Con respecto a las **SA cotizadas**, el Código Unificado de Buen Gobierno se limita a establecer como recomendación que el consejo de administración esté formado por un mínimo de cinco miembros y un máximo de 15 (nº 5122).

2. Modalidades

(LSC art.23.e –redacc L 25/2011 art.1º.dos– y 210; RRM art.124 y 185)

La administración de la SA o de la SRL puede organizarse de diferentes modos, pudiendo revestir el órgano una estructura unipersonal o pluripersonal, según adopte una de las formas siguientes:

- administrador único (nº 60);
- administradores solidarios (nº 70);
- administradores que actúen conjuntamente (nº 75);
- consejo de administración (nº 900 s.).

Se trata de una **enumeración cerrada** de los modos de organizar la administración social, por lo que la opción de los estatutos o, en su caso, de la junta general debe realizarse por uno de ellos, pero no por otros distintos.

Por excepción, en el ámbito de la **SLNE**, aunque la administración se halle confiada a un órgano pluripersonal, éste no puede adoptar la forma ni el régimen de actuación de un consejo de administración (nº 5710).

57 Sociedad unipersonal (LSC art.12 a 17) El régimen de los administradores no sufre alteración sustancial por el hecho de encontrarse la sociedad en situación de unipersonalidad. Los administradores son designados por el **socio único** en ejercicio de las facultades que corresponden a la junta general.

La administración de la sociedad puede adoptar cualquiera de las formas y estructuras permitidas. Salvo disposición en contrario de los estatutos, pueden ser administradores personas distintas al socio único, rigiéndose el nombramiento y el ejercicio del cargo, en lo demás (capacidad, duración, responsabilidad, etc.) por las reglas previstas con carácter general (nº 300 s. y nº 3000 s.).

La **formalización y ejecución** de las decisiones del socio único puede llevarse a cabo por el propio socio o por los administradores de la sociedad. Sin embargo el socio único no tiene facultades para formalizar y ejecutar los acuerdos o decisiones del órgano de administración.

PRECISIONES Nada impide que el cargo de administrador recaiga en el socio único. En tal caso, el órgano de administración revestirá forzosamente la forma de **administrador único**.

a. Administrador único

(LSC art.23.e –redacc L 25/2011 art.1º.dos–, 210.1 y 233.2.a; RRM art.124 y 185)

60 La organización de la administración social mediante la designación de un administrador único supone atribuir a una misma y única persona la totalidad de las funciones de gestión y representación de la sociedad.

En la práctica, la adopción de este tipo de estructura suele producirse en sociedades de escasa envergadura y de estructura accionarial primaria o de tipo familiar, en las que el accionista mayoritario o dueño del negocio asume la titularidad y el ejercicio de todos los poderes.

Es también frecuente que, al menos en un primer momento, la **sociedad matriz** asuma el cargo de administrador único de su filial.

Su principal **ventaja** radica en la rapidez en la toma de decisiones, como consecuencia de la concentración en un único titular de todas las facultades de administración.

Por el contrario, presenta como mayor **inconveniente**, además del riesgo inherente a toda estructura de poder unipersonal, el hecho de imposibilitar el acceso de los socios minoritarios al órgano de administración

b. Administración pluripersonal

65 Cuando la administración se confía a una pluralidad de personas, el **régimen de actuación** entre ellas puede ser **solidaria** o conjunta.

A su vez, la actuación **conjunta** puede revestir una estructura:

- colegial: consejo de administración (nº 900 s.); o
- mancomunada (nº 75).

70 Administradores solidarios (LSC art.23.e –redacc L 25/2011 art.1º.dos–, 210.1 y 233.2.b; RRM art.124.b, 185.b) Con arreglo a esta modalidad, cada administrador –sin que exista limitación en cuanto a su número– ostenta el poder de representación de la sociedad, de manera que ésta queda vinculada por la **actuación individual** de cada uno de ellos, sin necesidad de la concurrencia del otro u otros administradores.

La distribución de las competencias de representación entre los diversos administradores solidarios, realizada bien en los propios estatutos sociales o por acuerdo de la junta (p.e., atribuyendo la representación solidariamente a unos administradores y conjuntamente a otros), y cualquier **limitación** al respecto, tienen un alcance meramente interno.

Aunque este modo de organizar la administración social favorece la flexibilidad y la agilidad en la toma de decisiones, incrementa el **riesgo** de conflictos y contradicciones en la actuación de los diversos administradores.

PRECISIONES No es inscribible en el RM la cláusula estatutaria que exige la **actuación conjunta y firma mancomunada** de todos o algunos de los administradores solidarios, cuando se trata de operaciones sociales cuya cuantía excede u determinado importe, salvo que se precise su alcance meramente interno (DGRN Resol 2-12-92).

Administradores mancomunados (LSC art.23.e– redacc L 25/2011 art.1º.dos–, 210 y 233.2.c; RRM art.124.c y 185.3.c) Supone que para la realización de cualquier acto interno o externo de la sociedad, de gestión o de representación, se requiere la **actuación conjunta** de los administradores.

75

Este tipo de estructura presenta ciertas diferencias según el tipo de sociedad. Así:

A) Tratándose de SA:

- El **número** de administradores ha de ser necesariamente dos; de superarse esta cifra la administración adopta forzosamente la forma de consejo de administración.
- La **distribución de las facultades** de representación tiene un alcance exclusivamente interno; frente a terceros los dos administradores han de actuar siempre de forma mancomunada, no vinculando a la sociedad si lo hacen por separado.

B) En el ámbito de la SRL:

- **No** existe un **límite** en cuanto al número máximo de administradores mancomunados, que, por tanto, pueden ser dos o más de dos.
- Cuando el número de los miembros del órgano de administración es **superior a dos**, el poder de representación ha de ser ejercitado de forma conjunta por, al menos, dos de ello en la forma determinada por los estatutos.

77

Son los **estatutos** de la SRL, por tanto, los que, respetando la exigencia mínima de su ejercicio por dos de los administradores, no sólo pueden, sino que en tal supuesto deben concretar la forma de ejercer la representación, pudiendo modalizarla bien mediante su atribución a dos cualesquiera, concretando a quienes se atribuye, exigiendo la actuación de un número superior o de la totalidad de ellos, etc.

La exigencia de la actuación conjunta de los administradores conforme a lo expuesto, puede llevar, en la práctica, a **situaciones de colapso** en la vida social, derivadas del enfrentamiento de los mismos o de los grupos de socios que respaldaron su nombramiento respectivo, en perjuicio del dinamismo con que debe actuar el órgano de administración social.

Sin embargo, esta estructura organizativa constituye una forma insustituible cuando lo que se persigue es el aseguramiento en la toma de decisiones y el mantenimiento de las respectivas posiciones de **igualdad** por los socios, evitando situaciones de predominio.

PRECISIONES **1)** De existir más de dos administradores conjuntos, la forma de ejercitar el poder de representación por los mismos es competencia de los estatutos, que no pueden delegarla en la **junta general**, ni tan siquiera sobre la base de atribuir a la misma la facultad de elegir entre diversas alternativas previamente configuradas, para optar entre los diversos modos de organizar la administración previstos por el legislador (DGRN Resol 22-6-00).

78

2) No es preciso que la **actuación** de los administradores mancomunados sea **simultánea**. Basta que las respectivas declaraciones de voluntad se manifiesten con arreglo a cualquier procedimiento. Es admisible, por tanto, el otorgamiento de un poder o autorización de uno a favor de otro, pero referida al propio consentimiento individual (DGRN Resol 12-9-94).

3) Se admite la posibilidad de que un **poder** otorgado por los dos administradores mancomunados –uno de los cuales es una persona física–, concurriendo en la misma persona la doble condición de representante de esa sociedad administradora y apoderado, pueda ser revocado por la mera manifestación de voluntad revocatoria del otro administrador mancomunado, toda vez que si se exige el consentimiento de ambos administradores dependería del propio apoderado –mientras sea también el representante de uno de aquéllos– la subsistencia del poder conferido, de modo que sería ilusoria la revocabilidad de la representación voluntaria en tal supuesto (DGRN Resol 15-3-11, BOE 1-4-11).

3. Modificación de la estructura

(LSC art.210.4; RRM art.158, 193 y 195)

Con excepción de algún pronunciamiento aislado (TS 20-4-60), la jurisprudencia se inclina por respetar la **libre voluntad** de la junta general para configurar, como más conveniente crea para los intereses de la sociedad, la organización de su órgano administrativo, aun cuando ello pueda comportar –tratándose de SA– el decaimiento del derecho de representación proporcional ejercitado por la minoría (nº 1010 s.).

80

PRECISIONES 1) Según reiterado criterio, la **junta** dispone de facultades ilimitadas para modificar los estatutos, reducir el número de consejeros, cesar a los anteriores, etc., sin que ello pueda considerarse una lesión de los intereses sociales en beneficio de uno o varios de los socios, ni constituya tampoco un abuso de derecho o mala fe (TS 29-11-69, EDJ 231; 2-3-77, EDJ 25; 10-10-80, EDJ 1062; 18-3-81, EDJ 1418; 30-6-81, EDJ 1622; 29-4-85, EDJ 7311).

2) En relación con el derecho de **representación proporcional** de la minoría (nº 1010 s.), a juicio de cierto sector de la doctrina (Cámara, Rojo, Garrigues, Olivencia), es preciso distinguir entre dos supuestos distintos:

- aquel en el que la modificación del régimen de administración o la reducción del número de consejeros se realiza cuando la minoría ya ha ejercitado su derecho de representación proporcional o han agrupado las acciones para hacerlo
- y aquel otro en el cual la minoría todavía no ha hecho uso del derecho al tiempo de proponer la modificación, de forma que sólo en este caso podría afirmarse la licitud de la modificación y, por tanto, la prevalencia de los poderes de la junta.

85 El cambio de la estructura del órgano de administración implica, en principio, una modificación de los estatutos sociales, sujeta, por tanto, al cumplimiento de los requisitos previstos con carácter general para este tipo de decisiones con respecto a cada tipo social. No obstante, admitida por la Ley la posibilidad de que en los estatutos sociales se contemplen diversas estructuras administrativas de forma alternativa, obliga a distinguir entre dos **supuestos**:

a) Si los estatutos recogen una estructura administrativa concreta y única, su modificación exige el pertinente acuerdo de modificación estatutaria.

b) Si la cláusula estatutaria contempla diversos modos de organizar la administración, atribuyendo a la junta la facultad de optar alternativamente por cualquiera de ellos, el acuerdo por el que se ejercite esta facultad –siempre que se refiera a una de las modalidades contempladas en la cláusula en cuestión–, no se considera modificación estatutaria y, por tanto, no queda sujeto a los requisitos exigidos al respecto, sin perjuicio de lo cual debe documentarse en escritura pública y ser objeto de inscripción en el RM.

87 **PRECISIONES** 1) El cambio de la estructura del órgano de administración de la **SA**, exige el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- **Propuesta e informe justificativo.** Los administradores o, en su caso, los accionistas autores de la propuesta modificativa deben emitir un informe justificando la misma. Ambos documentos han de ser formulados por **escrito** y deben estar redactados y presentados al tiempo de efectuarse la convocatoria por los administradores o de ser solicitada por los socios.

- **Acuerdo de la junta general.** Salvo en el caso de junta universal, la junta que ha de decidir sobre la modificación de la estructura del órgano de administración debe ser convocada **por** los administradores observando los requisitos generales de antelación y publicidad. Asimismo, para la válida **constitución** de la junta convocada se exigen los siguientes quórum reforzados de asistencia:

- en primera convocatoria, la de al menos el 50% del capital social con derecho a voto; y
- en segunda convocatoria, la de al menos el 25% de dicho capital.

El acuerdo se ha de adoptar por mayoría de votos, si bien cuando la asistencia a la junta en segunda convocatoria es inferior a la mitad del capital con derecho a voto, para la válida adopción del acuerdo de modificación se requiere el voto favorable de, al menos, los **2/3** del capital asistente.

- **Formalización y publicidad.** La modificación de la estructura del órgano de administración social se ha de documentar en escritura pública, que debe contener como mínimo, y además de los requisitos de carácter general, determinadas menciones distintas en función de cómo ha sido adoptado el acuerdo. Si ha sido adoptado en junta universal, la transcripción literal de la nueva redacción de los artículos de los estatutos sociales que se modifican o adicionan, así como, en su caso, la de los artículos que se derogan o sustituyen. Cuando el acuerdo **no** haya sido adoptado en **junta universal** además de lo expresado, la escritura debe contener la transcripción literal de la propuesta de modificación y la manifestación de los otorgantes de que ha sido emitido el preceptivo informe justificando la modificación y su fecha.

Una vez otorgada la escritura, habrá de inscribirse en el RM (RRM art.81.2), requiriéndose asimismo la publicación en el BORME de los actos relativos a la modificación inscrita, que el registrador mercantil ha de remitir.

2) El cambio de la estructura del órgano de administración de la **SRL**, exige el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Acuerdo de **junta general**, convocada o celebrada con carácter universal, adoptado con el voto favorable de más de la mitad de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divide el capital social, o el porcentaje superior exigido por los estatutos.
- Formalización en **escritura pública e inscripción** en el RM, así como su publicación, a instancias del registrador mercantil, en el BORME.

B. Paralización del órgano de administración

(LSC art.363.1.d –redacc L 25/2011 art.1º.20–, 365, 366 y 367)

La configuración del órgano de administración como órgano permanente de gestión y de relación con terceros, hace que su **inactividad** pueda determinar que resulte imposible el normal funcionamiento de la sociedad, y que ésta se vea incurso en causa de disolución. 100

Causa de disolución (LSC art.363.1.d redacc L 25/2011 art.1º.20) La paralización de los órganos sociales, de modo que resulte imposible su actuación, constituye una de las circunstancias susceptibles de provocar la disolución de la sociedad. 105

Para su **eficacia**, se requiere que la paralización de los órganos sociales y, por tanto, la imposibilidad de alcanzar el fin social, sea manifiesta y tenga un carácter definitivo e insuperable, en el sentido de se trate de una situación de la que sea sumamente difícil salir y que la sociedad no pueda aguantar sin grave quebranto.

La inactividad del órgano de administración puede venir motivada por diversas **causas**, por ejemplo, la propia desidia de los administradores, el vaciamiento del órgano por dimisión, el fallecimiento o cese de todos sus miembros o de un número tal que impida su normal funcionamiento, o las continuas confrontaciones entre los consejeros que impida la adopción de cualquier acuerdo.

La inoperancia del órgano de gestión y representación derivada de cualquiera de las anteriores causas, comporta, entre otras **consecuencias**, que la sociedad quede imposibilitada o, al menos, encuentre grandes dificultades para la realización de actos tan esenciales en la vida social como:

- la convocatoria de las juntas generales;
- la formulación de las cuentas anuales;
- la propia actuación en la esfera externa.

PRECISIONES 1) La mera paralización de la vida social o la privación temporal de la empresa que constituye su objeto no son, por sí solas, determinantes, no debiéndose reputar causa de disolución la existencia de meras **dificultades u obstáculos transitorios** y vencibles en la realización del fin social (TS 3-7-67; 5-6-78).

2) La paralización no se entiende solamente como inerte pasividad o silencio absoluto de los órganos de la sociedad, sino que necesariamente ha de comprender también los casos de **bloqueo efectivo** en que, aun celebrándose formalmente reuniones del consejo de administración y convocándose juntas generales, no pueden lograrse acuerdos o los adoptados no se ejecutan (TS 4-11-00, EDJ 37061).

Existen una serie de casos concretos en los que se produce es la **paralización total** de la sociedad. Se trata de sociedades con un reducido número de socios, divididos en grupos perfectamente equilibrados y enfrentados entre sí, de manera que la paralización del órgano administrativo provoca la de la junta general o a la inversa, no pudiéndose adoptar ninguna decisión que permita el desarrollo del fin social (DGRN Resol 8-6-93; 9-6-93; 24-3-94). 107

PRECISIONES La jurisprudencia aprecia paralización del funcionamiento de los órganos sociales e imposibilidad manifiesta de alcanzar el fin social en los siguientes **supuestos**:

a) Sociedad integrada sólo por **dos socios**, con igual participación e idénticas facultades de administración, entre los que surgen desacuerdos (TS 25-7-95, EDJ 3475).

b) Sociedad integrada por dos socios, hermanos, cada uno de los cuales posee el 50% y el 30%, respectivamente, perteneciendo el 20% restante a la herencia yacente, aún no aceptada, del fallecido padre de ambos. Debido a la **enemistad y hostilidad** manifiesta que ambos se profesan, se hace imposible la adopción de ciertos acuerdos para los que se requiere un quórum especial, tales como el aumento de capital, la prórroga de la duración de la sociedad, la fusión o transformación, su disolución o la escritura social (TS 7-4-00, EDJ 4326).

c) **Sociedad familiar** compuesta por seis socios, uno de los cuales tiene el 50% de las participaciones sociales, y los otros cinco el 10% cada uno. En la práctica, existen en su seno dos grupos enfrentados, encabezados por los dos administradores mancomunados de la sociedad, uno de ellos el socio mayoritario, y el otro uno de los socios minoritarios, en representación del resto (AP Bizkaia 14-3-00, Rec 252/98).

Disolución judicial (LSC art.365, 366 y 367) Producida la paralización de los órganos sociales, los **administradores**, aun en el caso de que el órgano de administración se encuentre paralizado, están obligados a convocar la junta general al objeto de que ésta acuerde la disolución. 110

Si la junta no adopta dicho acuerdo, los administradores han de solicitar la disolución judicial de la sociedad, en el **plazo** de dos meses a contar desde la fecha prevista para la celebración de la junta, cuando la misma no se haya constituido, o desde el día de su celebración, cuando el acuerdo no se adopte o sea contrario a la disolución.

El **incumplimiento** por los administradores de dicha obligación se sanciona mediante su responsabilidad solidaria por las deudas sociales (nº 3270 s.).

- PRECISIONES** 1) Si la junta se celebra válidamente y adopta **acuerdos distintos** al de disolución, ha de estimarse que no concurría realmente dicha causa de disolución o que la misma ha sido removida.
- 2) Tratándose de la paralización de los órganos sociales, la indeterminación del cuándo se ha producido la causa de disolución, a efectos del **cómputo del plazo** de los dos meses para convocar la junta, es mucho mayor que en otros supuestos.
- 3) Cualquier **interesado** puede instar la disolución judicial. En este caso, si la solicitud se formula antes de que transcurran los dos meses, coincidiendo la causa alegada con la que motiva la junta, no llega a nacer la responsabilidad de los administradores.

SECCIÓN 2

Altos directivos

(ET art.2.1; RD 1382/1985)

150

SUMARIO

Definición	155
Fundamento	160
Requisitos	165
Exclusiones legales	175

152

En la práctica seguida en las sociedades de cierta envergadura, las tareas de dirección y gestión permanente de la empresa pueden ser encomendadas a profesionales que dirigen y gestionan la empresa, y que se hallan sujetos a un particular estatuto jurídico: la **relación laboral especial** de alta dirección.

El estudio del **contrato de alta dirección** se desarrolla en el n° 6000 s.

155

Definición (ET art.2.1.a; RD 1382/1985 art.1.2) Alto directivo es el trabajador por cuenta ajena que ejercita en la empresa poderes inherentes a la titularidad jurídica de la misma y relativos a los objetivos generales de ésta, 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 ocupe aquella titularidad.

De la anterior definición se desprenden las siguientes **notas distintivas** que caracterizan al alto directivo:

- a) Es un auténtico **trabajador por cuenta ajena**. Ello implica que la relación laboral especial de alta dirección participa de las notas caracterizadoras de cualquier relación laboral: voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia (ver n° 1145 s. Memento Social 2011).
- b) Ha de ejercitar en la empresa **poderes** inherentes a la titularidad jurídica de la misma.
- c) Ha de ejercitar poderes empresariales relativos a **objetivos generales** de la empresa.
- d) Ha de actuar con **autonomía** y plena **responsabilidad**, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del administrador o de los administradores o del órgano de administración de la entidad que encarna la titularidad jurídica de la empresa.

156

PRECISIONES 1) Poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa son los que atañen a las **decisiones** fundamentales o **estratégicas** de la empresa (TS 6-3-90, EDJ 2525; TSJ Madrid 25-4-06, EDJ 322214; TSJ Andalucía, Sevilla 16-3-10, EDJ 76856). De ahí que la jurisprudencia denomine al alto directivo como auténtico «alter ego» del empresario (TS 3-10-00, EDJ 36276), y de ahí también que la nota de la dependencia quede muy matizada en la relación especial de alta dirección, alcanzando en ocasiones tal grado de sutileza que puede inducir a confusión (TSJ Asturias 18-12-98, EDJ 37499; TS 3-10-00, EDJ 36276; TSJ País Vasco 21-1-03, EDJ 48239).

2) Los poderes deben ser lo **suficientemente amplios** como para permitir que el alto directivo pueda tomar decisiones que afecten a la actividad de la empresa o a aspectos trascendentales de sus objetivos (TSJ Andalucía, Sevilla 16-3-10, EDJ 76856; TSJ Navarra 5-11-09, EDJ 290355; TSJ Madrid 26-6-08; TSJ Madrid 25-4-06, EDJ 322214). No puede considerarse alto directivo a quien tiene atribuidos poderes muy limitados, bien funcionalmente a áreas determinadas de la empresa, bien territorialmente, a centros o **sucursales** de un concreto ámbito geográfico (TSJ Murcia 18-11-02, EDJ 61178). Tampoco cabe confundir el ejercicio de determinadas funciones directivas por algunos trabajadores –fenómeno de delegación de poder siempre presente en las organizaciones dotadas de cierta complejidad– con la alta dirección (TSJ Cataluña 10-1-08, EDJ 13858).

3) La **autonomía** se entiende fundamentalmente frente a otros trabajadores de la empresa. El alto directivo sólo recibe órdenes de la persona que encarna la titularidad jurídica de la misma, no a su vez de otros trabajadores. De ahí que no toda persona que asuma funciones directivas en la empresa puede ser calificada como alto directivo: ha de excluirse a quienes reciban instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la

entidad empleadora (TS 13-3-90, EDJ 2828; TSJ Islas Canarias, Las Palmas 30-6-08, EDJ 164350; TSJ Cataluña 24-7-06, Rec 648/05).

4) La plena **responsabilidad** se entiende fundamentalmente respecto de la persona que encarna aquella titularidad jurídica; esta persona es siempre libre para dar instrucciones y fiscalizar la actividad del alto directivo (TS 26-11-90, Rec 526/90; TSJ Aragón 13-7-07, Rec 654/07).

5) Es irrelevante la **denominación** que las partes den al cargo, ya que el nombre cede ante la realidad de las funciones (TS 18-9-85; TS 17-6-93, EDJ 5944; TSJ Andalucía, Sevilla 16-3-10, EDJ 76856; TSJ Islas Canarias, Las Palmas 30-6-08, EDJ 164350; TSJ Madrid 14-1-03, Rec 4559/02; TSJ Madrid 22-4-03, Rec 25/03; TSJ Castilla-La Mancha 16-1-03, EDJ 22234).

6) La calificación de alto directivo supone una excepción al régimen laboral común, por lo que debe apreciarse con **criterio restrictivo**, prevaleciendo en caso de duda la presunción de laboralidad común (TS 6-5-81, EDJ 8201; 24-1-90, EDJ 566; 13-3-90, EDJ 2828; 11-6-90, EDJ 6201; 2-1-91, EDJ 31; TSJ Madrid 25-4-06, EDJ 322214; TSJ Murcia 21-4-98, EDJ 15858; TSJ País Vasco 21-1-03, EDJ 48239).

7) La cuantía de la retribución, la exigencia de titulación académica, el grado de capacidad técnica, así como la existencia de un poder de representación –apoderamiento–, aunque no son elementos determinantes de la condición de alto cargo, sí son **indicios** de gran significado (TS 20-1-81, EDJ 9018); no obstante, debe estarse al caso concreto, sin que la existencia o no de poderes notariales, la modalidad contractual empleada, etc. predeterminen el verdadero contenido de la actividad desarrollada por el trabajador (TSJ Cataluña 8-1-08, EDJ 17706; TSJ Castilla-La Mancha 16-1-03, EDJ 22234). Incluso en los supuestos en que sí existieran poderes notariales y estos fueron total o parcialmente revocados, el TS en unificación de doctrina ha señalado que esta revocación no puede entenderse como una novación contractual, desde la relación laboral especial a la común (TS 12-7-97, EDJ 6629; 20-11-02, Rec 6959/1995).

8) Constituye un **indicio no relevante** el régimen en que se encuentre encuadrado el interesado con la **Seguridad Social** (TSJ Navarra 17-9-07, EDJ 238943; TSJ Navarra 14-9-00, EDJ 34949; TSJ Navarra 31-1-98, EDJ 538).

158

Fundamento (RD 1382/1985 art.2) La relación laboral especial de alta dirección se sustenta en la mutua confianza entre las partes y la buena fe (TCo 79/1983; TSJ Murcia 25-2-02, Rec 1473/01; TSJ Cataluña 20-7-06, EDJ 412569; TSJ Andalucía Sevilla 18-2-09, EDJ 60993).

La reciprocidad en la **confianza** hace que la misma se manifieste:

a) Del empresario hacia el alto cargo, por cuanto, sin perjuicio del control que en todo momento puede ejercer la empresa y la necesaria dación de cuenta o de resultados por parte del alto directivo, éste no se ve sometido en el ejercicio de sus funciones de manera permanente a la fiscalización del empresario.

b) Del alto cargo hacia la empresa, en el sentido que la sucesión de empresa o el cambio en su titularidad que produce la renovación de los órganos rectores, le abre la posibilidad de resolver el contrato con derecho a indemnización (nº 6327), lo que no ocurre en la relación laboral común.

La **buena fe** constituye el criterio rector al que las partes han de acomodar el ejercicio de sus recíprocas obligaciones y derechos.

160

La especial confianza que está en la base de esta relación trae como **consecuencias** más relevantes las siguientes:

- La prevalencia de la **autonomía de la voluntad** como principal fuente reguladora de la relación (nº 6015). Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de personal de alta dirección se regulan por la voluntad de las partes, por las normas del RD 1382/1985, y subsidiariamente por la legislación civil o mercantil, siendo aplicables las normas de legislación laboral común sólo en los casos de remisión legal expresa o cuando así lo pacten las partes (RD 1382/1985 art.3).

- La admisión del **desistimiento unilateral** del empresario como modo de extinción del contrato (nº 6350).

- La posibilidad de establecer el contrato de alta dirección con una **duración** determinada (RD 1382/1985 art.6), sin sujeción a causas legales típicas de temporalidad (TSJ Madrid 21-2-06, EDJ 34594).

- La **exclusividad** en la prestación de servicios, como regla general, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario (RD 1382/1985 art.8).

PRECISIONES **1)** La condición de alto directivo obliga a comportarse con una especial **buena fe**, concepto que, en este ámbito, ha de apreciarse de modo más extenso y sensible que en el ámbito de la relación laboral común (TSJ Cantabria 23-11-07, EDJ 306295; TSJ País Vasco 30-6-92, Rec 180/92; TSJ Asturias 4-12-92, Sent 2036/92; TSJ Madrid 3-4-01, Rec 452/01; 18-12-01, EDJ 72619).

2) Dada la especial posición de responsabilidad del alto directivo, la confianza puede quebrar con mayor facilidad que en las relaciones laborales comunes, y a este respecto ha de tenerse en cuenta que el contrato de alta dirección puede extinguirse por **despido disciplinario** fundado en la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza por parte del alto directivo (RD 1382/1985 art.11.2).

162

- 165 Requisitos** Para que exista una relación de alta dirección se han de cumplir los siguientes requisitos:
- Deben ejercerse poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa (criterio funcional) y referidos a los objetivos generales de la misma (**criterio objetivo**).
 - La actividad debe desarrollarse 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 sociedad que ocupe aquella titularidad (criterio **jerárquico**) (TS 18-12-00, EDJ 55697).
- 167 Poderes** Conforme a un criterio funcional y objetivo, la exigencia del ejercicio de un poder correspondiente al núcleo organizativo de la empresa con proyección a los objetivos generales de la misma, debe ser interpretada de acuerdo con las siguientes consideraciones:
- 1º** Los poderes han de estar incluidos en el círculo de **decisiones fundamentales o estratégicas** de la empresa (TS 6-3-90, EDJ 2525; 17-6-93, EDJ 5944; 18-3-91, Rec 1010/90; TSJ Madrid 25-4-06; TSJ Andalucía, Sevilla 16-3-10, EDJ 76856). Deben referirse a los objetivos generales de la entidad, lo que supone que las facultades otorgadas además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, han de ser referidas normalmente a la **íntegra actividad** de la misma o a **aspectos trascendentales** de sus objetivos (TS 30-1-90, EDJ 835; 12-9-90, EDJ 8233; 17-6-93, EDJ 5944; 22-4-97, EDJ 2164; 4-6-99, EDJ 13991; TSJ Navarra 5-11-09, EDJ 290355; TSJ Madrid 26-6-08) y no a las distintas unidades que la componen (TS 24-1-90, EDJ 566; 12-9-90, EDJ 8233; 2-1-91; 22-4-97, EDJ 2164; TSJ Madrid 25-4-06).
- 2º** No es imprescindible que exista un **acto formal** de apoderamiento (TS 6-3-90, EDJ 2525; 18-3-91, Rec 1010/90; 17-6-93, EDJ 5944; TSJ Cataluña 8-1-08, EDJ 17706; TSJ Castilla-La Mancha 16-1-03, EDJ 22234; TSJ Cataluña 11-6-98, EDJ 28118). El hecho de estar apoderado formalmente tampoco basta si de hecho no se ejercen los poderes.
- 168 3º** Los poderes han de tener **dimensión territorial** plena o ser referidos a zonas o centros de trabajo nucleares para la actividad íntegra (TS 4-6-99, EDJ 13991). No obstante, lo que prima es la intensidad del poder no su extensión territorial o funcional, por lo se califica como relación de alta dirección también aquella en la que los poderes:
- se refieren a sectores específicos del tráfico mercantil (TSJ Madrid 21-2-06, EDJ 34586; TSJ Castilla-La Mancha 28-1-99, Rec 265/98; TSJ Cataluña 30-6-99, EDJ 25132);
 - son compartidos por más de una persona;
 - se ejercen conjuntamente con otra persona (TSJ Cataluña 13-6-95, Sent 3695/95);
 - atribuyen ciertas facultades mancomunadamente (TS 13-11-91, EDJ 10759; TSJ Madrid 21-12-99, Rec 4622/99; TSJ Aragón 26-9-07, EDJ 268394).
- 4º** La **revocación** de poderes no se entiende como una novación contractual desde la relación especial a la común, sino como una medida preventiva en caso de disminuir la confianza del empresario, ya que (TS 12-7-97, EDJ 6629; TS 20-11-02, EDJ 61273; TSJ Castilla-La Mancha 11-3-09, EDJ 73081; TSJ Madrid 29-4-03, EDJ 105541):
- la novación no se presume nunca y la manera de otorgarla ha de constar de manera clara y terminante;
 - cuando se produce debe suponer la realización de trabajos distintos a los efectuados durante la ostentación de los poderes.
- 170 Autonomía y responsabilidad** Desde una perspectiva jerárquica, el desarrollo de la actividad de alta dirección trae consigo las siguientes implicaciones:
- 1º** El alto directivo ha de actuar con un margen de **independencia** y plena responsabilidad, sólo limitado por los criterios o directrices de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad. Por tanto, no toda persona que asume funciones directivas en la empresa puede ser calificada como alto directivo; ha de excluirse a quienes reciben instrucciones de otros órganos delegados de dirección de la entidad empleadora (TS 13-3-90, EDJ 2828; 12-9-90, Rec 439/90; TSJ Madrid 30-1-07, EDJ 46746).
- 2º** Lo que caracteriza la relación laboral de personal de alta dirección es la participación en la toma de decisiones en **actos fundamentales** de gestión de la actividad empresa (TS 24-1-90, EDJ 566; 2-1-91, EDJ 31; TSJ C.Valenciana 14-2-03, EDJ 101489).
- 3º** La **prestación de servicios** por cuenta ajena de alta dirección sustituye a la prestación de servicios por cuenta propia que en la empresa podría realizar el empleador mismo (TSJ Madrid 21-12-99, EDJ 53748).
- 172 Aplicación práctica** En aplicación de los criterios anteriores, y atendiendo a los hechos probados en cada caso concreto, los tribunales califican como **personal de alta dirección** a los sujetos siguientes: