



Roj: **ATS 10797/2025 - ECLI:ES:TS:2025:10797A**

Id Cendoj: **28079160422025200014**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala Especial**

Sede: **Madrid**

Sección: **42**

Fecha: **25/11/2025**

Nº de Recurso: **2/2025**

Nº de Resolución: **12/2025**

Procedimiento: **Conflictos de competencia entre juzgados o tribunales de distinto orden jurisdiccional (Art. 42 LOPJ)**

Ponente: **RAFAEL SARAZÁ JIMENA**

Tipo de Resolución: **Auto**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala Especial de Conflictos de Competencia Art. 42 LOPJ

Auto núm. 12/2025

Fecha Auto: 25/11/2025

Tipo de procedimiento: CONFLICTO ART.42 LOPJ

Número del procedimiento: 2/2025

Fallo/Acuerdo:

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Sarazá Jimena

Procedencia: Juzgado de lo Social núm. 3 y Juzgado Mercantil núm. 13 de Madrid

Secretaría de Gobierno

Transcrito por: ACS

Nota:

CONFLICTO ART.42 LOPJ núm.: 2/2025/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Sarazá Jimena

Secretaría de Gobierno

TRIBUNAL SUPREMO

Sala Especial de Conflictos de Competencia Art. 42 LOPJ

Auto núm. /

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D.ª María Isabel Perelló Doménech, presidenta

D. Rafael Sarazá Jimena

D. Juan Martínez Moya

En Madrid, a 25 de noviembre de 2025.

Esta Sala Especial de Conflictos de Competencia contemplada en el art. 42 de la Ley Orgánica del Poder Judicial -en lo sucesivo, LOPJ-, constituida por su presidenta y los magistrados anteriormente citados, ha visto el conflicto negativo de competencia suscitado entre el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid y el Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Sarazá Jimena.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - *Denegación de competencia por la jurisdicción social*

1.El 2 de marzo de 2022, D. Teodoro , bajo la dirección letrada de D.ª Aránzazu Povedano Fragueta, presentó ante la jurisdicción social demanda de despido y reclamación de cantidad contra Orfeo XXI S.L.U., Orfeo Capital Sigiic S.A., Educaline S.L., D. Isidro y D.ª Fátima .

2.En el procedimiento núm. 214/2022 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid, al que fue turnada la demanda, mediante diligencia de ordenación de 8 de abril de 2022, se acordó requerir a la parte demandante para que optara entre la acción de despido y liquidación de la relación laboral y la de reclamación de cantidad no englobable en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores -en adelante, ET-.

3.Mediante escrito presentado el 20 de abril de 2022, la parte demandante optó por el ejercicio de la acción de despido y, simultáneamente, presentó demanda de reclamación de cantidad que, turnada al mismo juzgado, fue registrada como procedimiento núm. 375/2022.

4.El Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid, mediante sendas sentencias de 5 de diciembre de 2022, tras desestimar las excepciones de falta de jurisdicción planteadas y reconocer la existencia de relación laboral, estimó parcialmente las demandas. En el procedimiento núm. 214/2022, se declaró la improcedencia de los despidos, condenando a las mercantiles demandadas a optar entre readmitir al trabajador -con abono de los salarios de tramitación- o indemnizarle en la cantidad de 534.855,28 euros, y se absolvió a las personas físicas demandadas de los pedimentos formulados en su contra. En el procedimiento núm. 375/2022, se condenó solidariamente a las mercantiles demandadas a abonar al demandante la cantidad de 16.342 euros, con el interés de demora del 10%, y se absolvió a las personas físicas demandadas.

Tanto el demandante como las sociedades mercantiles condenadas interpusieron recursos de suplicación contra dichas sentencias.

5.La Sección 1.ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante sentencia de 7 de diciembre de 2023, estimó el recurso interpuesto frente a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid dictada en el procedimiento de despido núm. 214/2022, declarando su nulidad, al apreciar incompetencia de la jurisdicción social, con reserva a la parte demandante para acudir ante la jurisdicción civil. Por su parte, la Sección 5.ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante sentencia de 12 de febrero de 2024, estimó el recurso interpuesto frente a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid dictada en el procedimiento de reclamación de cantidad núm. 375/2022, declarando su nulidad, al apreciar incompetencia de la jurisdicción social, con reserva a la parte demandante para acudir ante la jurisdicción civil.

SEGUNDO. - *Denegación de competencia por la jurisdicción civil*

1.Ante las referidas resoluciones, la procuradora de los tribunales D.ª Laura Escudero Ortiz, en nombre y representación de D. Teodoro , bajo la dirección letrada de D.ª Aránzazu Povedano Fragueta, presentó el 1 de marzo de 2024 ante los Juzgados de lo Mercantil de Madrid demanda de juicio ordinario frente a las mercantiles Orfeo XXI S.L.U., y Orfeo Capital Sigiic S.A., en reclamación de 788.932,88 euros -por los conceptos de indemnización por despido, días de salario pendientes de pago, vacaciones no disfrutadas, coche y seguro de vida-, más los intereses correspondientes desde la fecha del despido o extinción de la relación laboral.

2.La demanda fue turnada al Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid, en el que fue inicialmente admitida a trámite. Conferido traslado a las demandadas, formularon una demanda reconvencional en la que ejercitaron la acción social de responsabilidad por incumplimiento de los deberes de lealtad, ex arts. 236 y 237 LSC. El Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid, mediante un auto de 21 de enero de 2025, declaró su falta de jurisdicción, al considerar competentes a los órganos del orden social, y acordó promover de oficio el presente conflicto, con remisión de las actuaciones a esta sala.

TERCERO. - *Tramitación del conflicto de competencia*

Recibidos los autos en esta sala, por diligencia de ordenación de 29 de enero de 2025, se acordó registrarlas, formar rollo de sala y designar ponente, así como reclamar los procedimientos relativos al conflicto al Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid.

Una vez recibidas las actuaciones reclamadas, por diligencia de ordenación de 13 de marzo de 2025, se acordó conferir traslado al Ministerio Fiscal para informe, que lo evacuó mediante escrito de 20 de marzo de 2025,

en el que solicitó que se atribuyera la competencia para conocer a la jurisdicción civil, en concreto al Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid.

Por diligencia de ordenación de 28 de marzo de 2025, se acordó la unión del informe a los autos y estar a la espera del oportuno señalamiento.

Por providencia de 14 de octubre de 2025, se acordó señalar para deliberación, votación y fallo el siguiente día 24 de noviembre de 2025, a las 12:50 horas de su mañana, lo que tuvo lugar con el resultado que se expresa a continuación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Consideraciones de los órganos en conflicto y del Ministerio Fiscal

1.La Sección 1.ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid entiende que no es competente la jurisdicción social, sino la civil, en síntesis, por las siguientes consideraciones -reproducidas por la Sección 5.ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con cita expresa de la sentencia firme dictada por aquella-:

a) De la declaración de hechos probados de la sentencia recurrida en suplicación -de la que no discrepan los recurrentes- se desprende que el demandante ha compatibilizado las funciones de presidente del Consejo de Administración de las tres sociedades mercantiles demandadas -y, además, consejero delegado de una de ellas, Orfeo Capital Sigiic S.A.- con funciones de alta dirección en las tres entidades como director general, compatibilidad que hace aplicable la teoría del vínculo, conforme a la cual, las dos situaciones se subsumen en una sola, que, conforme a la jurisprudencia -por todas, STS, Sala Cuarta, de 28 de septiembre de 2017 (rcud. 3341/2015) y las en ella citadas- no es de naturaleza laboral, sino mercantil.

b) El demandante realizaba y siguió realizando desde el inicio de su relación funciones de alta dirección -como primer ejecutivo- y, a la vez, pertenecía -y eso es lo jurídicamente trascendente- a los Consejos de Administración, como presidente, consejero y consejero delegado, dualidad que convirtió su relación laboral de alta dirección en relación mercantil.

c) La STJUE de 5 de mayo de 2022 (asunto C101/2021), invocada por el demandante no guarda relación con la teoría del vínculo, pues, aunque la misma se refiere a directores de sociedades mercantiles que también son miembros del órgano estatutario de estas -circunstancia que no permite, por sí sola, excluir la relación laboral o la calificación de dicha persona como trabajador asalariado, en el sentido de la Directiva 2008/94-, en el caso, el demandante no era un mero director, sino un alto directivo que ejercía poderes inherentes a la titularidad de la empresa.

2.El Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid considera que la competente para conocer de la demanda es la jurisdicción social, en síntesis, por las siguientes razones:

a) De los hechos declarados probados en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid se desprende:

- Que el día 25 de octubre de 2010 el demandante firmó con Orfeo XXI S.L.U., un contrato de trabajo de alta dirección por el que se le nombraba primer ejecutivo de la compañía -director general-.

- Que el demandante fue también contratado en el año 2018 como personal de alta dirección, con las mismas condiciones, por Orfeo Capital Sigiic S.A.

- Que, dado el cargo ejecutivo y de confianza que ocupaba, fue posteriormente nombrado consejero de ambas compañías sin abandonar sus funciones ejecutivas, acordando las partes mantener en vigor las condiciones -tanto económicas como laborales- acordadas en el contrato de 25 de octubre de 2010. Por lo tanto, desde entonces, el demandante empezó a desempeñar dos funciones diferenciadas -por un lado, la de consejero y, por otro, la de director general-, por lo que ambas empresas siguieron girándole la nómina con el salario pactado por sus funciones ejecutivas de alta dirección.

b) En el caso, no resulta aplicable la teoría del vínculo único, de conformidad con la doctrina establecida -en un supuesto que parte de hechos muy similares- por la STJUE de 5 de mayo de 2022 (asunto HJ, C-101/21), en la que se declara que: «Los arts. 2, apartado 2 y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22-10-2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6-10-2015, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional, según la cual, una persona que ejerce, en virtud de un contrato válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede

ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva.»

c) De todo ello se desprende que no reconocer al demandante su condición de trabajador asalariado podría perjudicar los derechos que le otorga la directiva comunitaria.

d) En el caso, fue manifiesta la voluntad de las partes de mantener las condiciones pactadas en el contrato de alta dirección mientras el demandante ejercía funciones de consejero, por lo que, cesado como consejero, se reanuda la relación laboral que había quedado en suspenso, de forma que, en caso de extinguirse la misma sin justa causa, podría estarse ante un despido improcedente con derecho a la correspondiente indemnización - materia propia del conocimiento de los órganos del orden social, concretamente de las secciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que conocieron de los recursos de suplicación y que, en consecuencia, deberían entrar a conocer del fondo del asunto-.

3. El Ministerio Fiscal, tras analizar la acción ejercitada, la normativa y la jurisprudencia aplicables y los hechos declarados probados ante la jurisdicción social, considera que la competencia corresponde a la jurisdicción civil, en síntesis, por las razones siguientes:

a) No concurren los requisitos necesarios para que la relación entre las partes pueda considerarse laboral, ya que el demandante no prestaba sus servicios a las empresas demandadas bajo las notas propias de dicha relación, al haber asumido funciones que no se ejercían en régimen de dependencia o subordinación respecto de ningún órgano de la sociedad.

b) En el momento de su cese -y ya desde años antes- el demandante ostentaba la suprema representación del órgano de gobierno de las sociedades, en cuanto presidente de sus Consejos de Administración y única persona con facultades de consejero delegado, sin perjuicio de la necesaria dación de cuentas a la junta general, y ello aunque las partes hubieran acordado mantener las condiciones pactadas en su inicial contrato de trabajo -en el que se estipuló que ocuparía el cargo de vicepresidente ejecutivo de la empresa, bajo la dependencia directa de su presidente, D. Isidro-. Tal circunstancia ya no concurría en el momento del cese, al haber asumido el demandante la presidencia de los respectivos Consejos de Administración, por lo que no puede sostenerse que el contrato de trabajo de alta dirección inicialmente firmado mantuviese vigencia en el momento del cese en febrero de 2022, al haberse producido modificaciones sustanciales en la vinculación entre las partes.

c) En definitiva, la materia objeto de controversia y la normativa aplicable a la misma son de carácter mercantil, por cuanto en el momento del cese -circunstancia que provoca la demanda- el demandante ostentaba unos poderes de dirección y administración ajenos a toda relación laboral, por lo que resulta aplicable la teoría del vínculo único, a los efectos de atribución de jurisdicción.

SEGUNDO. - Decisión de la sala

1. Marco normativo

Conforme a lo dispuesto en el art. 1, apartados dos y tres, del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección:

«Dos. 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.

»Tres. Se excluye del ámbito de este Real Decreto la actividad delimitada en el artículo 1.3.c), del Estatuto de los Trabajadores.»

Por su parte, el art. 1.3.c) del 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, establece:

«1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario [...]

»3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: [...] c) 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».

2. Posible compatibilidad de los vínculos societario y laboral. Teoría de la unidad del vínculo

La doctrina y la jurisprudencia han abordado la posible compatibilidad de las funciones societaria y laboral cuando en una misma persona concurren la condición de personal de alta dirección y la de miembro de los órganos de administración de la empresa.

La jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha perfilado desde antiguo de manera pacífica la denominada «teoría de la unidad del vínculo», conforme a la cual, es posible que los miembros del órgano de administración de la sociedad tengan al mismo tiempo una relación laboral con la empresa, pero solo para realizar trabajos que puedan calificarse como comunes u ordinarios, no cuando se trata de desempeñar funciones propias de la alta dirección -gerente, director general, etc.-, porque, en tales casos, el doble vínculo tiene el único objeto de la suprema gestión y administración de la empresa, ya que el cargo de consejero o administrador entraña, en sí mismo, las funciones de la alta dirección. En consecuencia, conforme a esta doctrina, el desempeño simultáneo de actividades propias del órgano de administración de la sociedad y de alta dirección o gerencia de la empresa conforma una relación mercantil, no laboral, ya que existe una integración orgánica de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente, de manera que la relación mercantil -derivada de la condición de miembro del órgano de administración de la sociedad- absorbe la relación laboral -derivada de la condición de personal de alta dirección-.

La teoría del vínculo único a que se acaba de hacer referencia ha sido mantenida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de manera pacífica, entre otras muchas, en sentencias de 26 de diciembre de 2007 (rcud. 1652/2006), 9 de diciembre de 2009 (rcud. 1156/2009), 24 de mayo de 2011 (rcud. 1427/2010), 24 de febrero de 2014 (rcud. 1684/2013), 28 de septiembre de 2017 (rcud. 3341/2015), 19 de diciembre de 2017 (rcud. 1799/2015) o 9 de marzo de 2022 (rcud. 742/2019). El FJ 3, apartado 2, de esta última, con cita de la sentencia de 28 de septiembre de 2017 (rcud. 3341/2015), que, a su vez, se apoya en los razonamientos ofrecidos por la sentencia de 26 de diciembre de 2007 (rcud. 1652/2006), delimita la teoría del vínculo único en los siguientes términos:

«[...] 2. La cuestión ahora debatida ha sido abordada por la sentencia de esta Sala de 26 de diciembre de 2007, recurso 1652/2006, invocada como contradictoria, en la que se concluye que la relación es de carácter mercantil con el siguiente razonamiento:

»La exclusión de la relación de laboralidad de los socios que realizan otras tareas diferentes de las propias de su cualidad de socio puede venir dada por la falta de la nota de ajeneidad cuando dicho socio ostenta la titularidad de una cuota societaria determinante, de manera que la prestación de trabajo que pueda realizar se efectúa a título de aportación a la sociedad, cuota que esta Sala ha señalado a partir del 50% de participación en el capital social. Pero también puede venir excluida, al amparo del art. 1.3 c) ET, por falta de dependencia en el trabajo, cuando se trata de personas que forman parte del órgano máximo de dirección de la empresa, como ocurre con el demandante del presente pleito, en cuanto, además de ser titular de un tercio del capital social, era administrador solidario junto con los otros dos socios, siendo función típica de estas personas que forman parte del órgano de gobierno de la empresa la representación y suprema dirección de la misma, sin que su relación nazca de un contrato de trabajo sino de una designación o nombramiento por parte del máximo órgano de gobierno, de modo que su relación tiene carácter mercantil.

»Es cierto que la jurisprudencia admite que esas personas puedan tener al mismo tiempo una relación laboral con su empresa, pero ello sólo sería posible para realizar trabajos que podrían calificarse de comunes u ordinarios; no así cuando se trata de desempeñar al tiempo el cargo de consejero y trabajos de alta dirección (Gerente, Director General, etc.) dado que en tales supuestos el doble vínculo tiene el único objeto de la suprema gestión y administración de la empresa, es decir, que el cargo de administrador o consejero comprende por sí mismo las funciones propias de alta dirección. Y en este sentido existe una doctrina reiterada de la Sala, como por ejemplo en las sentencias de 29 de septiembre de 1988, de 16 de diciembre de 1991 (R° 810/90), de 22 de diciembre de 1994 (R° 2889/93), doctrina reiterada por otras muchas y que podemos resumir, con la sentencia de 20 de noviembre de 2002 (Rec. 337/02), en los siguientes términos:

»La sentencia de 22-12-994 (rec. 2889/1993), al interpretar el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, señala que "Hay que tener en cuenta que las actividades de dirección, gestión, administración y representación de la sociedad son las actividades típicas y específicas de los órganos de administración de las compañías mercantiles, cualquiera que sea la forma que éstos revistan, bien se trate de Consejo de Administración, bien de Administrador único, bien de cualquier otra forma admitida por la Ley; y así, en el ámbito de la sociedad anónima, los órganos de esta clase [...] tiene precisamente como función o misión esencial y característica la realización de esas actividades, las cuales están residenciadas fundamentalmente en tales órganos, constituyendo su competencia particular y propia. Por ello es equivocado y contrario a la verdadera esencia de los órganos de administración de la sociedad entender que los mismos se han de limitar a llevar a cabo funciones meramente consultivas o de simple consejo u orientación, pues, por el contrario, les compete la actuación directa y ejecutiva, el ejercicio de la gestión, la dirección y la representación de la compañía. Por

consiguiente, todas estas actuaciones comportan «la realización de cometidos inherentes» a la condición de administradores de la sociedad, y encajan plenamente en el «desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad», de ahí que se incardinan en el mencionado artículo 1.3, c) del Estatuto de los Trabajadores.

»Partiendo de la anterior premisa, esta Sala ha resuelto la cuestión que se plantea cuando se compatibilizan funciones de Consejero Delegado y alto cargo, en el sentido asumido por la sentencia referencial. Las sentencias de 21 de enero, 13 mayo y 3 junio y 18 junio 1991, 27-1-92 (rec. 1368/1991) y 11 de marzo de 1.994 (rec. 1318/1993) han establecido que en supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del Consejo de administración de la Sociedad, y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funciones sino la naturaleza de vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica, en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil, lo que conlleva a que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, no calificables de alta dirección, sino como comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la Sociedad y de una relación de carácter laboral." [...].»

Esta doctrina también ha sido mantenida por la jurisprudencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo. La sentencia 412/2013, de 18 de junio, con transcripción de otra anterior, declaró:

«[...] la jurisprudencia ha ido perfilando en los últimos tiempos una doctrina contraria a la posibilidad de que la retribución del administrador de las sociedades de capital se sustraiga a la transparencia exigida en los artículos 130 del Real Decreto legislativo 1.564/1989 y 66 de la Ley 2/1995, por el expediente de crear un título contractual de servicios de alta dirección con causa onerosa, en tanto no sea posible deslindar esa prestación de la debida a la sociedad por el administrador en el funcionamiento de la relación societaria.

»Para admitir la dualidad de regímenes jurídicos de la retribución, uno contractual y otro estatutario, esto es, para no aplicar el establecido en la legislación de las sociedades de capital a la retribución convenida a favor del administrador como alto cargo, las sentencias de 5 de marzo de 2004 y 21 de abril de 2005 exigieron la concurrencia de un elemento objetivo de distinción entre las actividades debidas por una y otra causa.

»La sentencia de 24 de abril de 2007 precisó que, para que el régimen estatutario de la retribución de los administradores pueda ser eludido con un contrato, es necesario que las facultades y funciones atribuidas en él al administrador rebasen las propias de los administradores, ya que "admitir otra cosa significaría la burla del mandato contenido en el artículo 130, mediante el rodeo propio del *fraus legis*".

»Lo mismo declaró la sentencia de 31 de octubre de 2007, con el argumento de que, "de otro modo, el contrato de alta dirección no sería más que una forma de encubrir la remuneración como consejero, sin estar prevista en los estatutos".

»Esa doctrina, favorable al tratamiento unitario de lo que constituye un aspecto esencial de la administración social y del funcionamiento de la sociedad, se inspira en la conveniencia de hacer efectivo el control de los socios sobre la política de retribución de los administradores, mediante una imagen clara y completa de ella -incluidos los contratos de empleo suscritos por los mismos con la sociedad- y responde, además, a los términos del artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores -Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo-, que excluye de su ámbito la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo».

En el mismo sentido se pronunció la posterior sentencia 98/2018, de 26 de febrero.

3. Posible incidencia en la anterior doctrina de la STJUE de 5 de mayo de 2022 (asunto C-101/21)

El Juzgado de lo Mercantil cita la sentencia del TJUE de 5 de mayo de 2022 (asunto C-101/21) como hito que cambiaría la situación existente y determinaría el decaimiento de la doctrina del vínculo único.

Como señala dicho juzgado, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye en dicho asunto que:

«Los arts. 2, apartado 2 y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22-10-2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la directiva (UE) 2015/1794, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6-10-2015, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional, según la cual, una persona que ejerce, en virtud de un contrato válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de

trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva».

No consideramos que esa sentencia tenga la significación y trascendencia que le atribuye el Juzgado de lo Mercantil. Se trata de una sentencia que sigue la línea marcada por otras sentencias anteriores del TJUE, en concreto, las sentencias de 11 de noviembre de 2010, asunto C-232/09 (*Danosa*), y de 9 de julio de 2015, asunto C-229/14 (*Balkaya*), en las que el TJUE ciñe su pronunciamiento sobre la consideración como trabajadores de personas integradas en el órgano de administración de la sociedad a la aplicación de determinadas Directivas de contenido social (mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, la primera; despidos colectivos, la segunda; e institución de garantía de pago de retribuciones en caso de insolvencia empresarial, la sentencia de 5 de mayo de 2022 citada por el Juzgado de lo Mercantil). De hecho, en esta sentencia invocada por el Juzgado de lo Mercantil se resalta constantemente la finalidad social de la Directiva cuya interpretación se solicitó al TJUE, y que la calificación de «trabajador asalariado» se realiza «en el sentido de dicha Directiva», «a la luz de la finalidad social de esa Directiva», «habida cuenta de esta finalidad social de la Directiva 2008/94», etc.

Por el contrario, cuando el TJUE ha tenido que interpretar la noción de «contrato de trabajo», no respecto de la aplicación de Directivas de contenido social, sino a efectos competenciales (en concreto, de competencia judicial internacional), su posición ha sido muy diferente de la que en una primera lectura pudiera desprenderse de las sentencias antes citadas. Así, la parte dispositiva de la STJUE de 11 de abril de 2019, C-603/17 (*Bosworthy Hurley*), declaró:

«Las disposiciones del título II, sección 5 (artículos 18 a 21), del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado el 30 de octubre de 2007, cuya celebración fue aprobada en nombre de la Comunidad por la Decisión 2009/430/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2008, deben interpretarse en el sentido de que un contrato que vincula a una sociedad y a una persona física que ejerce las funciones de consejero de la misma no crea un nexo de subordinación entre ellas y, en consecuencia, no puede tener la calificación de «contrato individual de trabajo», en el sentido de estas disposiciones, cuando, aunque el accionista o los accionistas de esta sociedad tengan la facultad de poner fin a dicho contrato, esa persona esté en condiciones de decidir o decida efectivamente los términos de ese contrato y disponga de un poder de control autónomo tanto sobre la gestión corriente de los asuntos de esa sociedad como sobre el ejercicio de sus propias funciones».

4. Circunstancias del caso

a) Conforme a los hechos declarados probados en las sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid -y que no fueron discutidos por las partes, como se refleja en los antecedentes de las sentencias dictadas por las Secciones 1.ª y 5.ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid-, y en cuanto afectan a la resolución del conflicto, debe tenerse presente que, en lo que atañe a la relación laboral entre las partes:

i. El 25 de octubre de 2010, D. Teodoro concertó con la entidad Orfeo XXI S.L.U., un contrato de trabajo de carácter indefinido en virtud del cual aquel ocuparía el cargo de vicepresidente ejecutivo de la compañía, bajo la dependencia directa de su presidente, D. Isidro. En el contrato, se estipuló, entre otras cláusulas, que aquel ejercería las funciones propias del primer ejecutivo de la sociedad, que percibiría un salario fijo de 14 pagas mensuales de 6.000 euros netos, y, adicionalmente, un bono de éxito, por objetivos conseguidos, del 25% del salario fijo y que, en caso de despido o resolución contractual por cualquier causa sería indemnizado por la cantidad de dos anualidades brutas.

ii. El 30 de marzo de 2013, las partes pactaron que D. Teodoro pasara a realizar todos los trabajos de gestión y dirección necesarios en la empresa Educaline S.L., con el fin de crear valor en su proceso de venta, sin percibir retribución alguna, aunque con el pacto de percibir una retribución variable si el valor conseguido en el proceso de venta alcanzase los parámetros acordados.

iii. El 31 de mayo de 2018 -siendo ya consejero delegado de Orfeo Capital Sigiic S.A.-, D. Teodoro aceptó integrarse en su plantilla laboral, y continuó prestando de manera parcial sus servicios laborales en Orfeo XXI S.L.U., con las condiciones inicialmente pactadas en su contrato con esta, siendo la suma de las prestaciones a recibir por su trabajo en ambas empresas la que ya venía percibiendo.

b) Por su parte, en lo que se refiere a la relación societaria entre las partes, de los hechos declarados probados en las sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid se desprende lo siguiente:

i. Desde el 17 de mayo de 2017, D. Teodoro figura como consejero de Orfeo Capital Sigiic S.A.; desde el 18 de mayo de 2017, como apoderado solidario; desde el 16 de enero de 2018, como consejero delegado; y desde el 19 de septiembre de 2019, como presidente.



ii. El 2 de agosto de 2019, el BORME publicó el cambio del órgano de administración en las empresas Educaline S.L., y Orfeo XXI S.L.U., cesando D. Isidro como administrador único y nombrándose a D. Teodoro como consejero y presidente.

iii. Las tres sociedades forman un grupo empresarial familiar del que son titulares D. Isidro y su esposa, D.^a Fátima. El demandante era accionista minoritario de Orfeo Capital Sigiic S.A.

c) En cuanto al cese de la relación entre las partes, de los hechos declarados probados en las sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid se desprende lo siguiente:

i. El 18 de enero de 2022, D. Isidro, en representación de Orfeo Capital Sigiic S.A., comunica a D. Teodoro su cese y la revocación de todos los poderes otorgados.

ii. En la misma fecha, D. Isidro y D.^a Fátima, en representación de Educaline S.L., comunican a D. Teodoro su cese como consejero y presidente del Consejo de Administración, por mala gestión, mala praxis y administración desleal, con revocación de todos los poderes.

iii. En la misma fecha, D. Isidro y D.^a Fátima, en representación de Orfeo XXI S.L.U., comunican a D. Teodoro su cese como consejero y presidente del Consejo de Administración, por mala gestión, mala praxis y administración desleal, con revocación de todos los poderes.

iv. Orfeo XXI S.L.U., y D. Isidro presentaron querrela contra D. Teodoro por estafa, apropiación indebida, falsedad en documento mercantil y administración desleal.

5. Aplicación de la doctrina citada al caso. Atribución de la competencia a favor de la jurisdicción civil

De todo lo hasta aquí razonado se desprende que ha de atribuirse la competencia a favor de la jurisdicción civil, ya que la sentencia del TJUE de 5 de mayo de 2022 (C-101/21), que el Juzgado de lo Mercantil considera como el hito fundamental que determina que la doctrina del vínculo haya devenido inaplicable, no impide la aplicación al caso de esta doctrina, en virtud de la cual la relación societaria absorbe la laboral.

a) Ello es así, en primer lugar, porque el cese del demandante no fue motivado por una situación de insolvencia de las compañías que conforman el grupo de empresas, sino por una decisión de los socios mayoritarios relacionada con la supuesta mala gestión, mala praxis y administración desleal en las que incurrió el demandante. Los litigios de los que dimana el conflicto no tienen que ver con ninguna reclamación al FOGASA, como entidad de garantía, por lo que no resulta aplicable al caso la Directiva 2008/94/CE interpretada por la sentencia del TJUE de 5 de mayo de 2022 (asunto C-101/21).

b) En segundo lugar, ha de tenerse en cuenta que los hechos probados en las sentencias de la jurisdicción laboral concluyen que la persona afectada, en el momento de su cese, no ejercía sus funciones en el marco de una relación de subordinación, sino que, en realidad, era quien dirigía la sociedad en cuestión.

c) A este respecto, como señala el Ministerio Fiscal, puede afirmarse que no concurre en el caso la nota de dependencia o subordinación propia de la relación laboral. Así:

i. Aunque el demandante fue contratado inicialmente como primer ejecutivo de una de las empresas del grupo -en concreto, como vicepresidente ejecutivo, bajo la dependencia directa de su presidente, D. Isidro-, en el momento de su cese, y desde años antes, ostentaba la suprema representación del órgano de gobierno de las tres sociedades que conforman el grupo de empresas, en cuanto presidente de sus Consejos de Administración y única persona con facultades de consejero delegado en una de ellas, sin perjuicio de la necesaria rendición de cuentas ante la junta general, como es propio del órgano de administración de una sociedad mercantil.

ii. En definitiva, el demandante había dejado de ejercer meras funciones directivas bajo la dependencia de otro, para pasar a ejercer las más plenas funciones directivas y ejecutivas en las tres sociedades que conforman el grupo de empresas, por lo que, en el momento del cese, no concurría la nota de dependencia o subordinación propia de toda relación laboral.

iii. Aunque las partes acordaran mantener las condiciones pactadas en el inicial contrato de trabajo cuando el demandante fue nombrado presidente del consejo de administración y consejero delegado, en el momento del cese del demandante no concurría la circunstancia esencial de dicho contrato -referida a su condición de vicepresidente ejecutivo de la empresa, bajo la dependencia directa de su presidente-, ya que aquel había asumido la presidencia de los respectivos Consejos de Administración, por lo que no puede sostenerse que el contrato de trabajo de alta dirección inicialmente firmado mantuviese vigencia en el momento del cese en el año 2022, al haberse producido modificaciones sustanciales en la vinculación entre las partes.



iv. Tampoco puede entenderse que el inicial contrato de trabajo hubiera quedado en suspenso -como sostiene el Juzgado de lo Mercantil-. La posibilidad de que la relación laboral común quede en suspenso cuando el trabajador promociona al ejercicio de actividades de alta dirección está contemplada legalmente - art. 9 del Real Decreto 1382/1985-, pero no cuando pasa a formar parte del órgano de administración de la empresa -supuesto exceptuado de la aplicación del ET, conforme a lo dispuesto en su art. 1.3.c)-. Tampoco consta que las partes suscribieran ningún pacto en cuya virtud hubiera quedado en suspenso la relación laboral de carácter especial de alta dirección, lo que no impide que, conforme al acuerdo alcanzado, mantuviera sus percepciones económicas -que, desde entonces, podrían concebirse como retribución por el ejercicio de sus funciones directivas y ejecutivas, pero no como percepciones salariales-. Por otra parte, parece lógico que un pronunciamiento de esta naturaleza (la suspensión del contrato de trabajo que recobraría su vigencia cuando el demandante fue cesado de sus cargos en el órgano de administración) debiera haber sido realizado por los órganos de la jurisdicción social que conocieron del litigio.

En conclusión, el conflicto de competencia ha de ser resuelto conforme a la jurisprudencia pacífica tanto de la Sala Civil como de la Sala Social del Tribunal Supremo. No parece razonable, en principio, que una jurisprudencia asentada en ambas salas pueda ser modificada en una Sala de Conflictos de Competencia. Y, en este concreto caso, no concurre ninguna circunstancia extraordinaria que pueda justificar una decisión de ese calado.

PARTE DISPOSITIVA

LA SALA ACUERDA:

1. Declarar que la competencia para conocer de la demanda promovida por D. Teodoro contra Orfeo XXI S.L.U., y Orfeo Capital Sigiic S.A. corresponde a la jurisdicción civil, con devolución de las actuaciones a los respectivos órganos jurisdiccionales en conflicto acompañadas de certificación de esta resolución.

2. No hacer pronunciamiento en costas.

Contra la presente resolución no cabe recurso alguno (art. 49 LOPJ).

Así se acuerda y firma.