

LA INCORPORACION AL MUTUALISMO LABORAL DE LOS ALTOS CARGOS AFECTADOS POR EL ART. 7.º DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. EL TOPE DE COTIZACION A LAS MUTUALIDADES Y MONTEPIOS LABORALES

EL Decreto de 17 de noviembre de 1950 resuelve, al menos en su regulación positiva, la situación respecto al mutualismo laboral de las personas que desempeñan en las empresas funciones de alta dirección, alto consejo o alto gobierno, tales como Director general, Subdirector general, Secretario general, Director o Gerente, Inspector general u otros semejantes, los cuales están excluidos de la legislación laboral, es decir, no tienen el concepto legal de trabajador según el art. 7.º de la vigente ley de Contrato de Trabajo.

Dicho Decreto dispone que, a partir del día 1.º de octubre del pasado año, el personal afectado por el artículo referido se asegurará con carácter obligatorio al Montepío o Mutualidad correspondiente al sector laboral de que se trate. La medida no puede ser más trascendental y señala una orientación inédita en la Seguridad Social de nuestra patria que nunca había entendido como misión propia el garantizar la de dicha clase de productores.

No puede aducirse como precedente análogo el del régimen de subsidios familiares, que al incluir en su campo de aplicación «a todos los españoles que trabajen por cuenta ajena, cualquiera que sea su edad, estado civil, sexo, forma y cuantía de la remuneración», lo hace precisamente para diluir en una gran mutualidad nacional el coste de los subsidios, interesando a estos efectos el absorber al personal de alta dirección, gobierno o consejo, que es precisamente el

que disfruta de más elevados emolumentos con arreglo a los cuales se verifica la cotización en la que no existe límite alguno; por otra parte, el subsidio es independiente del salario, es decir, de cuantía fija para todos los beneficiarios, sin más diferencia que la que se deriva del número de hijos o asimilados a cargo, lo cual hace que el régimen de recaudación de cuotas para el subsidio familiar sea en realidad proyección de uno de los postulados esenciales de justicia social: la más justa distribución de la riqueza. En este sentido ha de interpretarse la copiosa jurisprudencia administrativa por la que se declaran «trabajadores» a los gerentes, consejeros y otros altos cargos, sin que se excluyan del régimen ni las personas que alcanzan en la administración o gestión de las empresas los más elevados puestos.

La cuestión es diferente en el mutualismo laboral: aquí las prestaciones se otorgan en relación con el salario cotizado y el tiempo trabajado, lo cual supone, en esta primera etapa de implantación, un seguro —por llamarle con el usual vocablo mercantil— altamente lucrativo para los que actualmente cuentan con edades avanzadas, que a cambio de una cotización mínima perciben prestaciones que pueden ser de la máxima cuantía estatutaria —el 90 por 100 del salario en algunos casos—, ya que se otorgan fundamentalmente, como ya indicamos, en función del tiempo trabajado —antigüedad laboral— y los salarios percibidos.

Ello es, indudablemente, referido a los trabajadores que entran en concepto de tales, según la ley de Contrato de Trabajo, es decir, los que componen el campo de normal aplicación del mutualismo laboral, una medida de justicia social, ya que no podía supeditarse a coberturas técnicas individuales la protección al trabajador anciano y enfermo y a las viudas y huérfanos de productores que en España no se había logrado en su plenitud hasta la aparición de las Mutualidades y Montepíos Laborales. Podemos enorgullecernos de haber aplicado esta solución quirúrgica al problema de la seguridad social de aquellas personas, y nadie correctamente podría reprochar al mutualismo laboral que en su estructura técnica recargase, en cierto modo, en las actuales generaciones jóvenes el peso de la seguridad social de las que les precedieron.

El mutualismo laboral —ello es obvio— está concebido y planificado pensando en los trabajadores *strictu sensu*, en los trabajadores que ostentan tal carácter según la ley de Contrato de Trabajo y comprendidos, por consiguiente, en el ámbito personal de las distintas reglamentaciones. De ahí que al hacer extensivo el régimen mutualista laboral a los trabajadores que legal y explícitamente no tienen tal carácter se susciten algunas particularidades que son las que nos han inducido al comentario.

Estimamos la inclusión como una de las señales de la nueva consideración de la empresa, de acuerdo con la tónica señalada en el Fuero del Trabajo. A este respecto cabe indicar que en la ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, derogada por la actual (texto refundido de 26 de enero de 1944) la exclusión se determinaba haciendo una dicotomía más absoluta entre «dirigentes» y «dirigidos» de la empresa en la siguiente forma: «No regirá esta Ley para los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que por la representación que puedan ostentar en éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor puedan ser considerados independientes en su trabajo». Y el Tribunal Supremo, adaptando su jurisprudencia a aquel criterio, declaraba en sentencia de 12 de mayo de 1934 que «la característica cardinal del trabajador protegido, asistido del amparo legal, es la de que su actividad laborable se desarrolle por cuenta y bajo la dependencia de un patrono y, a *sensu contrario*, la independencia en el trabajo es nota esencial de las eliminaciones o exclusiones de los beneficios de la Ley».

Eludiremos la cuestión de si es procedente o no, en buena ética de la previsión social, la inclusión de esta clase de trabajadores en las Mutualidades y Montepíos Laborales. Aceptaremos *a priori* la tesis afirmativa cuando la Delegación Nacional de Sindicatos, previo informe de las respectivas Juntas Económicas, así como la Dirección General de Previsión y el Servicio de Mutualidades y Montepíos Laborales que han encomendado la inclusión con carácter obligatorio: trataremos solamente de ciertos aspectos, preferentemente prácticos, que de la aplicación del Decreto habrán de derivarse.

Como es sabido, algunos Estatutos de Entidades laborales incluían

en su articulado un capítulo que preveía la afiliación «voluntaria» de las personas afectadas por el art. 7.º, y posteriormente la Orden ministerial de 24 de julio de 1948 reguló con carácter general esta voluntaria adscripción; para acogerse a ella había que solicitarlo en cada caso, y los órganos rectores concedían o rechazaban la admisión, teniendo en cuenta para ello si con lo primero se realizaba una «antiselección» y el historial laboral del afectado, ya que como exponía el preámbulo de la Orden, parecía «aconsejable hacer participar, en determinadas condiciones, de los beneficios de las Entidades de Previsión Laboral a trabajadores de origen modesto que llegaron a alcanzar, por su dotes personales, una situación de dirección o gobierno en las empresas».

Puede imaginarse fácilmente el cúmulo de cuestiones producidas por las solicitudes que se formularon al amparo de la Orden de 24 de julio; como es natural la mayor parte de aquéllas suponían, de ser aceptadas, una antiselección, es decir, un lucrativo seguro para los solicitantes, ya que de otro modo cabe suponer que no habrían sido cursadas voluntariamente. Muchas personas de avanzada edad, sobrepasando en ocasiones la edad preceptiva como mínima para jubilarse, pretendieron acogerse a aquel régimen especial sin que hubiese posibilidad práctica de que los órganos rectores de las diferentes entidades adoptasen criterios homogéneos o aún el mismo criterio dentro de cada Entidad debido al complejo de factores que jugaban en cada solicitud: grado de necesidad del afectado, carga actuarial, historial laboral, categoría desempeñada, sueldo, edad, etc., etc. La subsistencia de tal régimen no podía si no conducir a arbitrariedades y enojosos litigios. Sin duda por ello cuando en la Orden ministerial de 16 de mayo de 1950 —básica en la estructuración del mutualismo laboral— se regularon la casi totalidad de cuestiones generales del mismo, se aprovechó la ocasión para delimitar el campo de aplicación del régimen (1) reduciéndolo —según se deduce, como luego vere-

(1) Todo trabajador español, hispanoamericano, portugués, andorrano o filipino que preste sus servicios por cuenta ajena en territorio nacional o Plaza de Soberanía, y en una actividad encuadrada en alguna Mutualidad o Montepío Laboral, tiene derecho a que la empresa en que presta sus servicios le

mos, de su segunda disposición transitoria— a los trabajadores calificados como tales por la ley de Contrato de Trabajo. La mencionada disposición transitoria dispuso que no obstante lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden, «... se resolverá por Orden Ministerial la inclusión o exclusión, con carácter obligatorio, en los Montepíos y Mutualidades laborales, del personal que presta sus servicios por cuenta ajena en los cargos a que se refiere el artículo 7.º de la ley de Contrato de Trabajo».

Al resolverse la afiliación obligatoria de los altos cargos se remedian, según el preámbulo del Decreto de 17 de noviembre, los dos defectos fundamentales del régimen establecido en la derogada Orden de 24 de julio: la antiselección derivada de la voluntariedad de afiliación y la ausencia de cotización de las empresas «que quedaban exentas de contribuir a paliar los perjuicios que hechos futuros ocasionasen a sus Directores gerentes, Gerentes y demás altos cargos». Adviértase que se establece paladinamente el criterio de que es obligación empresarial el contribuir a la seguridad social de las personas de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, que nadie había sostenido en nuestra patria ni aun teóricamente, ya que siempre se estimó a dichas personas como autosuficientes para prevenirse, dada precisamente su elevada jerarquía y sus consiguientemente elevados emolumentos.

Con la afiliación obligatoria se ha logrado, al parecer, contrapesar la obligada antiselección de los altos cargos automáticamente jubilables o en edades próximas a la jubilación, con las aportaciones de los que, en edades juveniles, se incorporan preceptivamente al régimen. Ello habrá quedado determinado a la perfección por medio del cálculo actuarial, y que en una primera visión intuitiva pudiera pensarse

afilie con carácter obligatorio a dicha Institución. Se exceptúan temporalmente los productores vinculados a las empresas por el contrato de trabajo a domicilio.

Si las empresas no cumplieren la ineludible obligación de afiliar a sus productores, podrán éstos solicitarla directamente. El no uso de esta facultad no exime a la empresa de sus responsabilidades ni causará perjuicio al interesado.

(Art. 1.º de la Orden ministerial de 16 de mayo de 1950.)

que tal compensación no se verifica si se tienen en cuenta estos factores:

a) La afiliación de las personas afectadas por el artículo 7.º jubilables o en edades próximas a la de jubilación se realizará total y espontáneamente sin eludir la cotización por el tipo de salarios más elevados, o más aún, produciéndose cotizaciones, en muchos casos, por la máxima cantidad admisible.

b) Tendencia de signo inverso, dada la práctica adquirida en la gestión de los regímenes de seguridad social, habrá de observarse, probablemente, en el personal de edad relativamente juvenil.

c) Las edades en que se alcanzan los puestos a que se refiere el artículo 7.º de la ley de Contrato de Trabajo son generalmente más próximas a la de jubilación que a los años de trabajo inicial.

De todos modos, lo que está perfectamente claro es que en no pocos casos, la generosidad del mutualismo laboral no podía tener mayor exponente al hacer posible la jubilación de personas que han desempeñado funciones de alta dirección, alto consejo y alto gobierno, con pensiones que en seguro privado de los que usualmente practicaban dicha clase de trabajadores hubiesen costado respetables cantidades (valoradas en prima única) del orden de las centenas de millar, sin más que realizar una cotización irrisoria en relación con la prestación obtenida.

Una cuestión que provocará ciertas dificultades es la delimitación de carácter de trabajador «por cuenta ajena», requisito inexcusable que exige el artículo 1.º para que puedan acogerse al mutualismo laboral los que desempeñan altos cargos. ¿Hasta qué punto han de considerarse funciones desempeñadas «por cuenta ajena» las que realizan los Gerentes que son apoderados generales, así como las de quienes además de efectuar labores de alta gestión y administración en la empresa, son en parte propietarios de la misma? Esperamos que sobre ello se produzca gran número de resoluciones administrativas y judiciales que irán marcando el criterio procedente, ya que este problema no había habido hasta la fecha la necesidad de abordarlo con tanta concreción.

NOTAS

La disposición que comentamos es, sin duda, tal como reza el preámbulo, una muestra de «magnífico espíritu social, ya que al admitir la afiliación de altos cargos al mutualismo laboral» al propio tiempo que se les vincula en los intereses de los trabajadores a sus órdenes, les ampara «en su sistema de previsión con igualdad de derechos que los demás afiliados»; he aquí cómo en una concepción armónica de la empresa, que integra en interés unitario y coordinado a cuantos trabajan por su prosperidad, se brinda a los altos cargos, casi siempre a los ojos del auténtico trabajador personificación de aquélla, un régimen de seguridad social sumamente beneficioso. Una muestra más, en suma, de cómo en nuestro régimen de seguridad social se ha superado la lucha de clases fundiendo los elementos personales de la producción, sin distinción de categorías, en una comunidad de aspiraciones y sentimientos.

El otro Decreto que comentamos lleva fecha 10 de noviembre, y en él se establece que con efectos desde 1.º de octubre pasado el salario máximo a efectos de cotización, y, por ende, a efectos de establecer el regulador de prestaciones, no podrá exceder de 5.000 pesetas mensuales.

Se hacía verdaderamente necesaria esta medida; el mutualismo laboral —lo recuerda el preámbulo— comprendió a todos los trabajadores por cuenta ajena sin límite alguno en razón de sus ingresos, lo cual daba lugar a que al socaire de tan progresivo régimen de seguridad social se lograsen prestaciones manifiestamente abusivas en esta primera etapa en que el módulo para la prestación es, como antes decimos, el salario percibido —no la cotización realizada— y la antigüedad laboral. Nadie podía impedir legalmente que en la libre estipulación del salario éste alcanzase elevada cuantía que determinaba proporcionalmente las prestaciones.

Un régimen de seguridad social no se establece para garantizar situaciones de privilegio. Oscilan sus propósitos entre garantizar una seguridad mínima —la compatible con una existencia humanamente digna— y otra máxima, aquella que el propio sujeto de la seguridad se ha ganado; es decir, garantiza en este último supuesto el que, ante

los infortunios sociales, no descienda del nivel de la vida en que se ha situado con su esfuerzo; pero en esta seguridad máxima garantizable existe un tope que no hay por qué rebasar: aquel al que llega la persona que por su privilegiada situación, a los efectos que comentamos, posee autosuficiencia para asegurarse o, dicho en otras palabras, está superasegurado, ya que tiene garantizado por una parte y en el régimen de seguridad social general el máximo que éste prevee e, independientemente de ello, puede asegurar privadamente su situación de privilegio económico en relación con la población total acogida a los seguros sociales.

A esto se refiere el preámbulo del decreto cuando señala que la función a cumplir por las Mutualidades y Montepíos Laborales es «la de cubrir unos riesgos y asegurar unas prestaciones en la proporción lógica a los diferentes niveles de vida, pero sin rebasar nunca una medida consecuente con los principios económico-sociales en que están inspirados». Al no existir tope se obligaba a las entidades «a cubrir prestaciones que superan la natural esfera de la previsión social».

No obstante ha de significarse el realista criterio que en la fijación del tope máximo de salario regulador de cotización —prestaciones— ha adoptado el mutualismo laboral. Adviértase que en los seguros sociales el tope máximo establecido por el Decreto de 29 de diciembre de 1948 es de 18.000 pesetas anuales, del cual no puede exceder el salario regulador de prestaciones en el único seguro unificado que las otorga en proporción al mismo, el de enfermedad, que excluye de su campo de aplicación a los trabajadores que perciben más de dicha cantidad, que es asimismo la máxima cotizabile al Seguro de Vejez e Invalidez. El régimen de subsidios familiares no tiene tope alguno en la cotización por las razones que antes hemos indicado.

Vemos, pues, que en los dos regímenes —seguros sociales y seguros laborales— el módulo para determinar el «standard» asegurable no puede ser más dispar al alcanzar para el mutualismo laboral las 60.000 pesetas anuales, mientras que en el Seguro de Enfermedad —prestación que, por otra parte, otorga también el mutualismo laboral complementando y rebasando ampliamente la de aquel seguro en

NOTAS

los casos crónicos— queda reducido a 18.000 pesetas. Este es uno de los resultados de la gestación autónoma y sucesiva de las distintas facetas del régimen de seguridad social en nuestra patria, situación anómala que es de suponer no tarde en ser superada en un plan racional y total que ya prevé y anuncia el decreto de 14 de julio de 1950, por el que se reorganiza el Instituto Nacional de Previsión.

JUAN EUGENIO BLANCO RODRÍGUEZ

CRONICAS

