

CATEGORIAS ESPECIALES DE TRABAJADORES: ALTOS EMPLEADOS (*)

Por Dr. JORGE E. TENORIO •

El tema de este día trata de las categorías especiales de los trabajadores; dentro de éstas los altos empleados vienen a ser una de esas categorías o clases especiales de trabajadores; para iniciarlo he creído conveniente hacer un recordatorio breve de la característica fundamental, de acuerdo a la doctrina del Derecho de Trabajo y a la legislación laboral nuestra, de la relación laboral, característica fundamental que es la dependencia, la que nos permite y ha venido permitiendo incluir dentro de la legislación laboral, dentro de las normas del Derecho de Trabajo, a nuevos contingentes, a nuevas categorías de trabajadores, siempre que la misma concurra en la relación que vincula a éstos con sus empleadores.

En primer lugar, me gustaría hablar en términos generales de los sujetos del Derecho del Trabajo, para después ir entrando en las distintas categorías, no en todas, desde luego, sino en las que me han parecido más interesantes o de mayor trascendencia, como son por ejemplo: los agentes de comercio, los trabajadores a domicilio, que tienen, sobre todo en situaciones concretas, una naturaleza jurídica controvertible en cuanto a si el estatuto laboral se les aplica, o si la relación que los vincula es una relación jurídica laboral, mercantil, civil o de otra naturaleza. En cuanto a los sujetos del Derecho del Trabajo hay gran variedad de criterios: en el Derecho Individual el sujeto típico, el núcleo en el Derecho Individual del Trabajo, incluso es el que ha motivado la aparición de esta rama del derecho, es el trabajador dependiente. El calificativo de dependiente se puede excluir del léxico laboral, pero sin embargo algunos autores como el doctor Krotoschin de Argentina, lo menciona siempre para diferenciarlo de los trabajadores libres, o sea los no sujetos a relaciones laborales. En el Derecho Individual del Trabajo, los sujetos son indiscutiblemente los trabajadores y el patrono; el patrono, desde luego, es un sujeto porque si no, no tendríamos una relación jurídica. En el Derecho Colectivo son las asociaciones profesionales, las de trabajadores y las de patronos; en cuanto a otras personas que intervienen más bien en la aplicación de las normas laborales o en el control de esa aplicación o en la fiscalización, no se les estima sujetos del Derecho del Trabajo, tal es el caso de los funcionarios públicos, tanto del orden administrativo como del orden judicial, que no forman parte de ninguna relación laboral; a ellos los vincula

* Conferencia pronunciada el día 26 de junio de 1973, en el Seminario sobre Código de Trabajo celebrado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

• Abogado. Profesor de Derecho Mercantil de la misma Facultad.

con su empleador, que vendría a ser el Estado, una relación de Derecho Público; no hay una relación contractual que dé origen a una relación laboral, lo que hay es una relación de Derecho Público, de subordinación, en la que el funcionario y el empleado tanto administrativo como judicial, vienen a ser la parte más débil que se une al servicio público en virtud de una relación distinta a la del contrato individual de trabajo; sin embargo, son los encargados de la aplicación, de la vigilancia de las leyes laborales y en ese sentido, aun cuando pertenecen al campo administrativo del derecho, tienen importancia y relevancia para el Derecho del Trabajo.

En cuanto a las características fundamentales de las relaciones de trabajo, a las notas que deben concurrir para que a una persona se le estime sujeto de una relación de trabajo y estoy hablando nada más del Derecho Individual, la doctrina coincide en que la característica fundamental y nuestra ley también la considera así en algunas disposiciones, es la dependencia o la subordinación, hay otros criterios para distinguir al trabajador como sería la circunstancia de pertenecer a una cierta clase social, a la clase "trabajadora" que de hecho es también un criterio sociológico, extrajurídico, muy difícil de precisar en nuestros días; por ejemplo, los altos empleados no podrían ser sujetos de la relación laboral de acuerdo a ese criterio, si a priori dijéramos que la pertenencia a esa clase es una característica fundamental. Sin embargo, puede en algunos casos, la circunstancia de que alguien pertenezca a esa clase económica determinada, como es la clase trabajadora, ayudarnos a esclarecer situaciones; por ejemplo, el caso de los trabajadores a domicilio, el caso de algunos agentes de comercio en que el hecho de que pertenecen a esa clase social es un elemento más que nos lleva a concluir que la relación que los vincula con la empresa o con el patrono, es una relación sujeta al estatuto laboral.

En cuanto a la dependencia como característica fundamental, los autores a estas alturas, tienen sus dificultades para definirla o precizarla, la conciben más bien como una dependencia de carácter jurídico; cuando decimos dependencia de carácter jurídico, de inmediato se nos viene a la mente que también en relaciones de índole civil provenientes del derecho de las obligaciones hay una dependencia de carácter jurídico, el arrendatario con relación a su arrendador y viceversa tiene, cierta dependencia jurídica y así en todos los contratos hay cierta dependencia jurídica, pero no es esa dependencia jurídica a la que se viene a referir el Derecho del Trabajo; el Derecho del Trabajo alude más concretamente a ese poder de mando o a esa posibilidad de ejercer el poder de mando del patrono con relación a su trabajador, ése es el punto fundamental; ahora bien, la dependencia económica es otra faceta, otro aspecto de la dependencia.

La dependencia económica como elemento característico y fundamental de las relaciones de trabajo, también tiene importancia, pero esto de la dependencia económica se ha concebido con la otra idea, la de "clases", de clase económica, elemento, de clase trabajadora, que precisamente por su carencia de elementos de capital, se les ubica dentro de esa clase, por el hecho de depender esencialmente para vivir de su trabajo, de su energía de trabajo, de su propia actividad.

La dependencia económica puede, en ciertos casos, ayudarnos a decidir o concluir si una persona es o no trabajadora, la dependencia técnica sería otro aspecto, otra faceta de la característica, pero se la considera como un factor casi nunca determinante, porque hay muchos trabajadores, por ejemplo los profesionales sujetos a un contrato de trabajo o los técnicos o los obreros altamente calificados, que deben

tener una gran autonomía técnica; principiando por esto: porque por la especialización de sus conocimientos científicos, tienden, en realidad, a saber más que su propio empleador de la materia concreta objeto de sus actividades; sería ilógico entonces pretender que el patrono, el empleador, el empresario, sujeten en cuanto a lo técnico a esta categoría de trabajadores; sólo nos queda entonces la dependencia jurídica como la fundamental, y la económica que en ciertos casos nos ayuda, coadyuva, a determinar si una persona es o no trabajadora.

La dependencia jurídica se manifiesta principalmente en esa posibilidad de poder mandar, ordenar, dirigir, coordinar la actividad del sujeto trabajador, radica principalmente en eso, incluso existen autores que la conceptúan más o menos en estos términos: la dependencia es una limitación a la voluntad del trabajador dispuesta por su propio criterio, con miras al mejor rendimiento y al beneficio de la empresa.

La dependencia, como dependencia jurídica, es el factor fundamental o la característica fundamental para conceptuar el sujeto trabajador y para definir a la relación laboral. Podemos ya entrar, a analizar, ciertas categorías de trabajadores par ver si encajan en ella, para ver si en realidad estas personas o estas categorías, están en situación de verdadera dependencia con relación a sus empleadores. En primer término, voy a hacer un pequeño análisis y voy a procurar relacionar en eso a nuestro nuevo Código de Comercio, especialmente en lo que toca a los agentes de comercio o más bien, a los auxiliares de los comerciantes que regula ese Código, ese cuerpo de leyes.

En cuanto a los agentes de comercio ha habido gran discusión en la doctrina y por eso mucha timidez en la legislación para incluirlos como sujetos en una relación laboral; sin embargo, aquí en El Salvador y en algunos otros países con mayor frecuencia, ha ocurrido que ciertos patronos, ciertos empleadores, ciertos empresarios, han estado recurriendo a esas figuras del agente, del auxiliar de comercio, para poder evadir los beneficios, los beneficios de la legislación laboral, o negarle a esa categoría de trabajadores los beneficios de la legislación laboral y en consecuencia, eliminar para las empresas esas cargas económicas que representan los beneficios previstos por la legislación laboral y por la previsión y seguridad social; incluso en el nuevo Código de Trabajo, en el Artículo 17, en su inciso tercero, para precisar, regula el caso de "simulación" para eliminar todos los subterfugios que venían ocurriendo; no sólo aquí, sino con mayor frecuencia en México y en ciertos países de Sudamérica y Europa, se han utilizado subterfugios, simulaciones, para excluir a estas categorías de trabajadores de la aplicación del estatuto laboral, de las reglamentaciones propias de la legislación laboral y de la seguridad social.

El Artículo 17 inciso tercero del Código de Trabajo, nos habla de ciertas formas de contratación que se han venido utilizando precisamente para destruir la figura del trabajador o para hacer aparecer ciertos trabajadores como que no son tales sino contratantes del orden civil con relación al empresario; dice así la disposición: "No pierde su naturaleza el contrato de trabajo aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga la característica de trabajador. En tales casos la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere

determinar se aplicarán las reglas del Artículo 415". En cuanto a estas simulaciones es propio del Derecho del Trabajo atender más a la realidad, a la objetividad, que al aspecto formal-jurídico, es decir, el valor de las palabras, el valor de lo escrito, cede completamente en el Derecho del Trabajo ante el valor de la realidad y en eso es donde entra en juego la dependencia jurídica sin desestimar a la dependencia económica, sobre todo en estos casos de simulación la dependencia económica tiene o puede tener incluso más importancia; vamos a ver algunos de ellos que los relacionaremos principalmente dentro de los auxiliares de comercio, vamos a recordar, más bien les voy a exponer algunos casos de mi propia experiencia que he tenido oportunidad de observar, de la forma a que recurren ciertos patronos para evitar o excluir la posibilidad de la aplicación de estos estatutos imperativos por naturaleza. Nuestro Código de Comercio divide a los auxiliares de comercio en tres clases: factores, dependientes y los agentes de comercio; dentro de los agentes de comercio hay otra sub-división: a) los agentes dependientes, los cuales de acuerdo al Artículo 384 de dicho Código están sujetos a relación laboral; b) los agentes representantes o distribuidores y, c) los agentes intermediarios.

A priori podemos eliminar dos categorías de estas cinco en las que no hay relación laboral por disposición expresa de la ley y porque la realidad los suele eliminar, lo cual no quiere decir que si en un caso concreto a alguien se le hiciera aparecer como representante por ejemplo, que es un auxiliar del comercio autónomo, y la verdad es que se trata de un dependiente en el sentido del Derecho Laboral, podría en un caso concreto aplicársele el estatuto laboral y desestimar, con base en lo prescrito por el Artículo 17 del Código de Trabajo, el subterfugio o artificio a que ha recurrido el patrono que pretendía evadir la legislación del trabajo. En cuanto al factor, para comenzar en orden, factor viene a ser la persona que dirige una empresa o un establecimiento de la misma y que por lo general posee facultades de representación total de la empresa (la que se le puede otorgar a un factor como lo señala el Artículo 366 y siguientes del Código de Comercio); hay ciertas formalidades de carácter mercantil a las que no vamos a aludir, la forma de constituir el factor, etc., sino a la esencia de las labores que desempeña el factor. El factor, dentro de los altos empleados, podría ser el caso típico del alto empleado, pues el factor tanto en el caso en que no se le da autonomía total, completa en su trabajo, o aun cuando tenga una actividad bastante libre en cuanto a la dirección del establecimiento, negocio o empresa cuyo manejo se le ha conferido, está vinculado con el patrono o con la empresa, por un contrato de trabajo; lo que el factor persigue es indiscutiblemente un salario; sin duda pueden haber circunstancias que produzcan confusión; tendríamos que verlo o confrontarlo con la realidad para ver si en algunos casos puede no existir una relación laboral; en términos generales, el factor es un empleado, un trabajador, aun cuando tenga esa gran autonomía en su actividad y aun cuando precisamente se le contrata para dirigir las labores de la empresa, pero lo hace por cuenta y a nombre del empresario.

En cuanto a los dependientes, que es otra categoría de auxiliares del comerciante, es obvia la relación laboral que los vincula, es más, el Código de Comercio empleó la palabra dependiente, ya con cierta intención, porque se había venido discutiendo o cuestionando su naturaleza jurídica, la confusión se originaba porque también el dependiente tiene ciertas facultades de representación en cuanto se refiere al propio empleador y cuando está dentro del establecimiento; incluso y eso lo podemos ver en un sector de nuestro comercio, el dependiente tiene a veces facultades hasta para rebajar los precios que tiene la mercadería, lo cual pareciera in-

volucrar la idea de que su mandato, si le podemos llamar mandato, tiene o goza de facultades bastante amplias y lo hace aparecer como un trabajador con alguna autonomía en esos aspectos, pero la misma ley se encargó de evitar toda discusión posible y le llamó dependiente. En cuanto a los agentes de comercio, que es donde más problemas se han planteado, aquí con una gran intensidad y en otros países también con gran intensidad, en cuanto a los agentes de comercio podemos recordar los casos de los agentes de seguros, que incluso, en El Salvador, han suscitado un problema; los agentes de seguros por una parte queriendo que se les aplique el estatuto legal que realmente les corresponde, y por otra, las compañías de seguros, algunas al menos, queriendo hacer aparecer, utilizando contratos de naturaleza mercantil en cuanto a su texto, negados en la realidad por medio de cierta dependencia que se vislumbra a pesar de la simulación dicha.

En algunos casos, por ejemplo, se recurre a esta argumentación: si el agente de seguros puede vender seguros para dos o tres compañías o para todas las compañías que operan en el comercio salvadoreño, no puede entonces estar "dependiendo" laboralmente de ninguna.

La verdad es que pudiera ser que en un caso fuera un "corredor", un representante o un agente independiente y que pudieran no existir varias relaciones laborales y pudiera ser que en otro, coexistan relaciones de distinta naturaleza o situaciones de pluri-salarios; el agente de seguros, a semejanza de lo que eran los corredores, puede ser también una persona que opera libremente en el comercio, en materia mercantil, como los corredores, de hecho operan algunos que no son de acuerdo al Derecho Laboral, que operan a gestión libre y a quienes no los vincula relación laboral alguna pero en algunos de los casos, la verdad, es que hay una relación laboral y que la dependencia económica es en esos casos fundamental, dependen prácticamente de los seguros que venden de la empresa aseguradora tal y en el ejercicio de su trabajo obedecen las directivas, las instrucciones, las circulares de la misma, y si ellos no tienen horario es porque su trabajo no se presta a un horario fijo, porque trabajan fuera de la oficina, pero la realidad es que sí tienen la obligación de informar periódicamente, de reportar la clientela nueva que adquieren y nunca usan facturas propias, por sí mismos, usan talonarios de la empresa, papeles membretados de la empresa; en fin, las relaciones de dependencia, si bien en cuanto al aspecto jurídico aparecen como atenuadas, sí existen y se manifiestan en esos detalles; esas figuras del agente de seguros las traigo a cuento porque ha sido uno de los casos de mayor ocurrencia en nuestro medio, también existen otras formas de contratación y otras formas de agentes: los agentes vendedores, los viajeros a quienes se les ha querido hacer aparecer como sujetos que trabajan a gestión libre o incluso en ocasiones como verdaderas empresas, porque en Derecho Mercantil la empresa no requiere más personal que su propio titular para ser tal. Podemos imaginar en Derecho Mercantil una empresa en la que sólo sea el empresario el elemento humano pero la misma sólo es concebible en el Derecho Mercantil y así es de acuerdo a nuestro Código de Comercio y a la moderna doctrina del Derecho Mercantil el concepto de empresa; en el Derecho Laboral, desde luego, no podría ser posible concebir una empresa unipersonal, en la que sólo hubiera una persona, su titular, desde luego, porque entonces no podría ser posible plantearse o producirse ninguna relación de trabajo, pero el Derecho Mercantil, sí lo acepta en estos días. Nuestro Código está completamente de acuerdo que una persona que anda vendiendo mercaderías por las calles, sin ningún auxiliar, al igual que una distribuidora grande, constituyen empresas en sentido jurídico mercantil, por cuanto concurren en am-

bos casos los elementos esenciales de esa cosa mercantil que es la empresa. Volviendo a los agentes, ya definiendo las tres categorías que trae nuestro Código de Comercio, la primera, claramente lo dice el Código de Comercio, que el agente dependiente está en situación de subordinación y los somete para demostrar más la relación laboral o mejor dicho para dar mayores elementos de juicio, para concluir que sí tienen relación laboral con relación a su principal, a ciertas normas típicas de la relación de trabajo; por ejemplo, el agente dependiente suele estar sujeto a exclusividades en cuanto al desempeño de sus funciones y eso es una característica de la relación laboral aun cuando no sea la determinante.

El Artículo 384 del Código de Comercio conceptúa al agente dependiente, así: "Es agente dependiente la persona encargada de promover, en determinada plaza o región, negocio por cuenta de un principal, con domicilio en la República o en el extranjero, y de transmitirle las propuestas para su aceptación. El agente dependiente está subordinado al principal". Yo me atrevería a decir que el 90% de los agentes de comercio, por lo menos, son agentes dependientes. La verdad es que en la medida en que el empresario puede disminuir los costos por el pago de algunos de sus trabajadores y a veces de muchos trabajadores, porque por ejemplo en un negocio de distribución se opera mucho a través de agentes, es para el empresario un buen negocio, un buen "ahorro", el tratar de desvirtuar en la medida de lo posible la relación laboral y de introducir a sus trabajadores, a algunos de ellos, en la categoría de agentes de comercio no subordinados. El agente dependiente es quizás el típico agente de comercio, subordinado de su principal. En la misma legislación mercantil se puede ver, en el Artículo 386 del Código de Comercio, cuando sujeta al agente dependiente a exclusividad, dice el Artículo 386: "Salvo pacto en contrario, ningún principal puede utilizar los servicios, en la misma plaza o en la misma región para un mismo ramo del comercio, de agente diverso de aquél con quien tenga ya contrato en vigor, que se considerará exclusivo. Tampoco puede ningún agente asumir el encargo de promover o tratar asuntos de otros principales". Sin embargo, la mayoría de las veces se trata de hacer aparecer al agente dependiente como si fuera, digamos, un comisionista mercantil, intermediario independiente en el nuevo Código de Comercio, con carácter de mandatario sin representación.

La verdad entonces, es que el agente dependiente sería otra categoría más que la podemos incluir válidamente, sin mayores esfuerzos, dentro del Derecho del Trabajo, aun cuando se le regule en el Código de Comercio, porque simplemente le convienen algunas ventajas de éste y se adapta en lo "externo" de su actividad a las regulaciones mercantiles, pero en la relación que lo vincula con su principal, hallamos siempre que el binomio agente dependiente-principal, coincide con el de trabajador-patrono.

Los demás agentes, la agencia-representación que acaba de ser modificada y vuelta a poner en vigencia una pequeña ley que estuvo rigiendo antes del Código de Comercio, es decir a incluirlo dentro de éste. La agencia-representación choca con la nueva idea de trabajadores y nos hace pensar en que no existe subordinación desde un inicio; el Código de Comercio nos dice del agente representante o distribuidor, desde el inicio, que puede ser una persona natural o una persona jurídica; más bien, la agencia-representación constituye una verdadera empresa, el agente representante es un verdadero empresario que se dedica a distribuir en una plaza determinada los productos que le remite otro comerciante, pero no hay ningún vínculo laboral de acuerdo a la ley, por escrito al menos. En la realidad podría ser

que un agente representante, persona natural, sea más bien un agente dependiente que realiza labores similares como serían las de promover los negocios del principal en una plaza determinada, pero al agente representante, de acuerdo a la legislación y si se dan todos los requisitos que el Código de Comercio señala para que exista una agencia-representación o distribución, le vincula o liga con su principal una relación de carácter mercantil, esa es la clase de relación que lo vincula con su principal y no hay relación laboral; si principal y agente fueran dos personas jurídicas, no hay ningún problema, ya que de acuerdo a nuestras leyes el trabajador (en sentido laboral) sólo puede ser persona física, no jurídica, ya que no existe en nuestro medio el contrato de equipo.

En cuanto al agente intermediario, podemos decir que es una figura harto conocida en el comercio nuestro y en el comercio de todos los países; es una persona que ocasionalmente realiza labores de intermediación en el tráfico mercantil, no suele tener una relación permanente con una empresa determinada, puede también ser una persona jurídica lo que excluye desde luego el concepto de trabajador; no podemos hacerlo encajar en él al agente intermediario, porque no se vislumbra una relación laboral.

Entonces recapitulando, de los auxiliares de los comerciantes podríamos incluir como verdaderos trabajadores sujetos al Código de Trabajo y sujetos a la legislación de previsión y de Seguridad Social a los factores, a los dependientes y dentro de éstos a los dependientes viajeros, a los agentes de comercio, llamados agentes dependientes y en general, a los demás auxiliares de comercio que obviamente se encuentran en relación de subordinación o de dependencia, con relación a su principal, independiente del nombre que se les dé a esos auxiliares.

No habría relación de trabajo en los casos en que una empresa, mejor dicho una sociedad, es la agente representante de otra, en ese caso ni siquiera podría plantearse una discusión; pero en cuanto a personas naturales habría que ver, analizar si el agente representante o el agente intermediario actúan a gestión libre, y en el caso del agente representante sería necesario determinar si constituye una negociación independiente para concluir que no es un trabajador sujeto al estatuto laboral.

Eso en cuanto a los agentes de comercio; en cuanto al problema que se plantea de que una persona celebre, formalmente hablando, un contrato, por ejemplo, de agencia-representación, baste decir que el principio de la autonomía de la voluntad está muy limitado en nuestros días, realmente está en crisis en el derecho mundial, y aun en los Estados como el nuestro en que se mantiene, aunque con limitaciones, en el Derecho Privado; en el Derecho de Trabajo no tiene francamente cabida. La aplicación que puede tener en el Derecho Civil no puede tenerla en el laboral, sería francamente volver en la historia del Derecho de los trabajadores a épocas superadas. Sin embargo, dentro del campo del Derecho ha prestado y seguirá prestando, valiosos aportes ese principio.

En ese sentido podemos concluir que la suscripción de un contrato de agencia-representación, que en la realidad de las cosas no tiene ningún aspecto jurídico mercantil, no impide que las autoridades laborales en cualquier momento, y ya lo han hecho en este país, puedan obligar a los empleadores, por así decirlo de esos agentes representantes, los afilien al régimen del seguro social, les permitan en casos deter-

minados, constituir sindicatos o los tengan que indemnizar en caso de una ruptura sin causa justificada del vínculo laboral; eso ya se ha dado en El Salvador y por lo menos en el caso de la esfera administrativa, he tenido la oportunidad de verlo concretamente.

En cuanto a otras formas mercantiles que tal vez valdría la pena citar, en los contratos mercantiles dentro del mandato, encontramos un contrato que se llama de "comisión mercantil", que ya existía antiguamente pero que no se le había dado relevancia en nuestro medio, o más bien se le confunde porque se le quiere llamar consignatario al comisionista mercantil; el consignatario realmente es un comprador condicional y el comisionista mercantil es lo que antes se llamaba consignatario; la persona que recibe productos de un comerciante para venderlos en nombre propio o al concluir el plazo estipulado, para el cual se le han entregado esos productos, ése es el comisionista mercantil, es un mandatario sin representación lo que no puede ir contra la noción de mandato porque el mandato en sus orígenes no es representativo, aun cuando ahora ha venido evolucionando y casi siempre uno lo piensa o lo concibe como un contrato que conlleva representación; la comisión mercantil, es un mandato sin representación para ejecutar actos de comercio en nombre propio pero por cuenta de un principal y la forma típica es la de el "consignatario", término que en lenguaje legal resulta inadecuado.

Recuerdo un caso en que un patrono recurrió a la venta en consignación, él pretendió realmente recurrir a la comisión, pero entonces no estaba regulada la venta en consignación en el Código de Comercio; este patrono les daba a cierto número de trabajadores en consignación la mercadería, se las entregaba a las 7 de la mañana y éstos tenían la obligación de entregar lo no vendido al término de la jornada más el precio de lo que habían vendido. Recurrió él al subterfugio de vender a los trabajadores los productos, más bien podía ser una venta en consignación, y éstos firmaban o pagaban una cantidad y tenían la factura y guardaba el patrono la copia de que había vendido unos productos a fulano de tal; al llegar la tarde devolvían lo que no vendían al público más el dinero de lo vendido y de allí este señor hacía una especie de liquidación o estimación y les entregaba una cantidad que era el "salario" que por supuesto en ese caso no se llamaba salario, en esa situación se prestaban fácilmente los trabajadores al ardid patronal por su precaria situación económica, pero no se hacía venta en consignación, ninguna comisión mercantil existía, ninguna forma de contratación mercantil concurría, simplemente el patrono "simulador" obraba así porque pretendía eliminar de sus cálculos, de sus costos, las cotizaciones del seguro social y las prestaciones laborales.

Hay tantas experiencias en el medio nuestro en que la autonomía de la voluntad ha venido, por desgracia, sirviendo para encubrir o disfrazar realidades; recuerdo los casos de vendedores de libros y de otros productos a quienes se les hacía firmar un contrato de agentes de comercio independientes y en que se estipulaba una cláusula en que decía que ese contrato se regiría por las prescripciones del Código de Comercio, por los usos y costumbres mercantiles, en lo que no estuviere estipulado en el mismo contrato pero también se logró establecer por medio de los mismos trabajadores y otras circunstancias y pruebas, que se trataba realmente de un contrato de trabajo.

Eso en cuanto a la concepción que hay sobre la autonomía de la voluntad, que si bien está consagrada como un principio constitucional no puede entrar en colisión con otro de la misma jerarquía como es el de la protección al trabajo subordinado; en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador no podrían los trabajadores estar renunciando a sus derechos o estar sujetándose a estatutos, que no les corresponden porque no coinciden con la esencia del vínculo que los liga con la empresa.

Vamos a pasar a otra categoría de trabajadores, se trata de los trabajadores a domicilio cuya naturaleza de trabajadores dependientes se cuestiona; incluso en la parte del asueto del nuevo Código de Trabajo se les elimina, es una repetición del Código anterior, se les elimina del asueto remunerado; el Art. 195 del nuevo Código dice que quedan excluidos de lo dispuesto en ese capítulo los trabajadores a domicilio; sin embargo, a los trabajadores a domicilio, la legislación nuestra y todas las demás legislaciones que pueda llamárseles modernas en materia laboral los han incluido y conceptualizado como verdaderos trabajadores, sujetos de relaciones laborales.

¿Cuáles son las razones que ha llevado a un sector de la doctrina a concluir que no se trata de un verdadero trabajador? En realidad, el trabajo a domicilio se desenvuelve en actividades mecánicas y más como una actividad libre alejada de la idea de subordinación invivita en todas las categorías de trabajadores. La sola circunstancia de que el trabajador a domicilio está fuera de la vigilancia inmediata de su patrono y está desarrollando su actividad en su casa de habitación, lleva a concluir a algunos que ya no existe la subordinación que es el elemento característico de la relación de trabajo, por otra parte, el trabajador a domicilio, como consecuencia de estar fuera del poder de mando, del poder de vigilancia del patrono, es libre o no tiene por qué sujetarse a horario, jornadas de trabajo, ni tiene por qué imponerse a sí mismo disciplina; ahora bien, eso es más aparente que real, de allí la importancia de la dependencia económica, si en un caso la dependencia económica es determinante para llevarnos a la conclusión de que ese sujeto es un verdadero trabajador dependiente, es el caso de los trabajadores a domicilio; ningún trabajador ha tenido en la historia una dependencia económica mayor hacia el empresario que el trabajador a domicilio; piénsese la forma en que se le paga y además no ha gozado de las ventajas de la modernización de los centros de trabajo, ha vivido en condiciones inferiores a las del trabajador que siempre presta sus labores en su centro de trabajo, siempre el mismo código nuestro, cuando lo conceptualiza, presupone como elemento básico del trabajador a domicilio el hecho de que presta sus servicios fuera del centro de trabajo, que lo hace o desarrolla con materias primas proporcionadas en todo o en parte por su empleador; la verdad es que fuera del centro de trabajo puede el trabajador a domicilio desarrollar su actividad sin dejar de ser tal, pues hay infinidad de categorías de trabajadores en los que no se discute o cuestiona que son verdaderos trabajadores y que desarrollan sus actividades fuera del centro de trabajo, un cobrador desarrolla sus actividades fuera del centro de trabajo, los agentes de comercio, por ejemplo, los agentes de seguros, los agentes viajeros, desarrollan sus actividades fuera del centro de trabajo, en fin existen infinidad de categorías que trabajan fuera del centro de trabajo, no sólo éstos, hay otros más que podrían traerse a cuenta que también trabajan fuera de la empresa, o sea que esa circunstancia no puede ser influyente o decisiva para determinar en el caso del trabajador a domicilio que no hay una verdadera relación de trabajo.

El concepto que nuestro código asienta del trabajador a domicilio ha sido sometido a duras críticas por algunos autores del Derecho del Trabajo; la parte relativa a que el patrono suministre la materia prima, por ejemplo, porque podría ser que no la suministrara y sin embargo el trabajador a domicilio estaría siempre dependiendo de su comprador o empleador, al menos dependiendo en lo económico; la verdad es que el problema no radica tanto en que el que trabaja desarrolle sus actividades fuera del centro de trabajo o que las materias primas sean o no sean proporcionadas por el empleador, lo que además está previsto o calificado como simulación en el 3er. inciso del Art. 71 del Código de Trabajo para evitar injusticias, sino que el trabajador a domicilio no está vendiendo sus productos sino que está "vendiendo", con la salvedad que entraña este término, pura energía de trabajo; ésa es la verdad, él no determina el precio del artículo, el trabajador a domicilio no tiene ninguna influencia en el mercado de precios para poder establecer los precios de las mercaderías, eso lo establecen otras fuerzas económicas muy distintas al trabajador a domicilio, el trabajador a domicilio, pues, lo que está "vendiendo" o "dando a su empleador", es simple y sencillamente su energía de trabajo, aun cuando lo anterior repugne al confrontarlo con la idea de que el trabajo no es un artículo de comercio, como bien lo asienta nuestra Ley Fundamental.

En cuanto al trabajador a domicilio, tal vez, se podrían plantear problemas referentes a las prestaciones, pues así como no goza de los días de asueto remunerados, ¿en qué situación estará en relación con las demás prestaciones?

A mi juicio no es razón suficiente, por ejemplo, para excluirlo de las vacaciones; sin embargo podría plantearse la dificultad en el cálculo de la remuneración, por ese concepto; a pesar de ello nuestro código ya vincula al trabajador a domicilio con el Régimen de Salario Mínimo, el salario mínimo se aplica a los trabajadores a domicilio puesto que no cabe duda que son verdaderos trabajadores, en cuanto a las vacaciones y el derecho a la prestación después de haber concurrido determinado número de jornadas dentro del año, resulta un tanto difícil concebir cómo el trabajador a domicilio podría probar en un caso concreto su derecho a gozar de esa prestación.

La fórmula podría ser un criterio de proporción, un criterio fundamentado en los salarios que se le han venido pagando durante el año, anterior a la fecha en que pretenda gozarlas, en realidad hay un problema complejo pero no hay una razón de fondo o de esencia para excluirlo de la prestación de vacaciones; el séptimo día o el día de descanso semanal, plantea también la misma dificultad, puesto que si no concurre al centro de trabajo, excepto para entregar los productos que haya elaborado, también está la dificultad de cómo podría determinarse que ha completado su semana laboral.

El aguinaldo, presenta idéntica dificultad, pero a mi juicio también tiene derecho a la prestación aguinaldo; en la práctica no he tenido la oportunidad de verlo porque nunca he tenido contacto con una empresa que opera con trabajadores a domicilio, para ver si ese tipo de prestaciones han podido concedérselos; lo que sí recuerdo es que en el caso de la legislación de seguridad social, como ésta no los excluye de sus estatutos, se les ha afiliado en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, incluso recuerdo un caso de simulación que el Dr. Solano debe recordar también, de un patrono que pretendió que existía un contrato de "cuentas en participación" de determinado número de trabajadores a domicilio, que eran verdade-

ros trabajadores a domicilio y no cuenta-participantes del patrono, quien prefería no ser patrono para evitar el pago de las cotizaciones al régimen del Seguro y las prestaciones laborales.

Con el tema de los **altos empleados** vamos a terminar esta plática, sin embargo, analizaremos brevemente la figura de los aprendices, es otra forma especial de contratación que ha sido sumamente controvertida en la doctrina del Derecho del Trabajo, y que por su inclusión en los distintos estatutos laborales, ha motivado discusiones frecuentes entre los autores y dudas e inquietudes en la mente, sobre todo, de los que tienen que interpretar las normas legales; en cuanto a su naturaleza jurídica hay distintas tendencias u opiniones pero en la actualidad se les considera como sujetos del Derecho del Trabajo, con peculiaridades. La opinión predominante es que el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato de trabajo; la legislación nacional así lo consideró e incluso lo regula en el título 2º del libro 1º del Código de Trabajo, como una de las formas de trabajo sujeto a regímenes especiales.

Muy interesante y sugestivo es el régimen de las prestaciones; el aprendiz tiene derecho a una remuneración a la que no se llama salario pero que viene a ser la contraprestación por sus servicios; existe la obligación de darle enseñanza y así lo dice la generalidad de los códigos de trabajo de todo el mundo; también se le aplica el régimen de la seguridad social; son otros argumentos que nos llevan a concluir que se trata de verdaderos trabajadores aunque con peculiaridades, sui generis. En cuanto a las prestaciones sociales distintas al salario, un sector mayoritario es del criterio de que no gozan los aprendices de ellas porque el Artículo 62 del actual código, y el 56 del anterior, limitaba las obligaciones del patrono para con sus aprendices en materia de prestaciones a las que se encierran en el capítulo propio del trabajo del aprendiz; o sea la retribución, la enseñanza, los riesgos profesionales, pero no hay vacaciones, no hay asuetos remunerados, no hay día de descanso semanal, no hay aguinaldo ni ninguna otra prestación.

Eso es en cuanto a los aprendices, que de suyo no tienen mayor interés en nuestro estudio. Sólo hacemos alguna consideración relativa a la obligación de adiestrar personal salvadoreño que impone al técnico extranjero el Art. 68 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

Tal vez pueda no tener importancia esto, pero es bueno mencionar que si se impusiera a los técnicos extranjeros realmente, no como está regulado en la actualidad, bajo un control estricto, severo del Ministerio de Trabajo, la obligación de preparar en sus distintas especialidades a obreros salvadoreños en calidad de aprendices y convertirlos así en obreros calificados, se obtendrían magníficos resultados.

Que yo sepa tampoco eso ha sido muy efectivo en nuestro medio y la verdad es que aun cuando existe una obligación general para el técnico extranjero de adiestrar personal salvadoreño no se ha llenado, ni siquiera a medias, la filosofía de esa disposición de la Ley Orgánica, y mucho menos se ha satisfecho la pretensión última de ir sustituyendo al técnico extranjero con elemento nacional, porque la carencia o escasez de personal calificado salvadoreño es lo que ha motivado esa inmigración. No puedo, por ahora, citar casos en que se haya logrado la sustitución que se persigue.

Pasemos entonces a los **altos empleados**, el de los empleados es un tema amplio, sumamente complejo y la verdad, es de muy difícil solución en los pocos minutos que tenemos, y debemos hacer alusión obligada a algunas disposiciones de nuestro código que regulan las mismas categorías.

En el Código de Trabajo nuestro, por ejemplo en el Art. 3, se nos habla del representante del patrono; en el Art. 4 de los intermediarios, posteriormente en materia de despido nos vuelve a hablar de representantes patronales, adelante cuando se habla de la integración de la junta directiva de los sindicatos de trabajadores excluye como miembros de la junta directiva a los representantes patronales y a los empleados de confianza pero en términos de altos empleados la verdad es que no se cita mucho en el código, a menos que se les quiera hacer sinónimo de uno de esos términos que hemos venido mencionando.

La legislación nuestra y vamos a volver después sobre eso, al hablar de los representantes patronales en el Artículo 3, pareciera que está identificando a esos representantes patronales con los altos empleados en algunos aspectos, sin embargo, menciona a los caporales, capataces, supervisores de producción como personas investidas de cierta representación patronal pero que no tienen realmente la categoría de altos empleados para los efectos del Derecho del Trabajo.

Vamos a analizar el término “empleados de confianza”, que emplea nuestra legislación en el Artículo 225 al hablar de las directivas de los sindicatos, dice así: “Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: 5º—No ser empleado de confianza ni representante patronal”; a priori podemos decir que todo alto empleado es empleado de confianza, pero no todo empleado de confianza es alto empleado, ¿por qué? incluso en otros estatutos distintos que rigen relaciones de derecho público, si mal no recuerdo en la Ley de Servicio Civil, hay una disposición que califica como empleado de confianza excluido de la Ley de Servicio Civil o mejor dicho del beneficio principal que es la estabilidad, a los motoristas; la razón es la misma, al motorista se le considera un empleado de confianza, la secretaria es un empleado de confianza, sobre todo la taquígrafa que entra a una sesión de junta directiva en una sociedad anónima, es realmente un empleado de confianza, el que ejecuta labores propias o personales del Presidente de una sociedad es un empleado de confianza y puede no parecerlo, sobre todo si vemos el salario y las prestaciones de que goza; es un empleado situado en una categoría similar a la de los obreros o de los trabajadores de producción y sin embargo es empleado de confianza, es decir empleados de confianza son un gran número de trabajadores de una empresa, pero empleado de confianza en términos generales es aquél que tiene acceso a secretos de la empresa de la más alta jerarquía, porque una secretaria, por ejemplo, tiene posibilidad de conocerlos, un motorista los escucha comúnmente, y eso es una experiencia de la vida, de la realidad, pero relacionando eso con el otro concepto, recalamos que no todo empleado de confianza es un alto empleado, no todo empleado de confianza posee ese algo que viene a ser una característica del alto empleado, una delegación de ese poder de mando del empleador, por muy empleado de confianza que sea una secretaria del Presidente de una sociedad, en la mayoría de los casos, esta secretaria no puede destituir empleados, no puede decirle al jefe del departamento de contabilidad cómo debe de realizar su trabajo, cómo debe de pensar algo, no puede programarle la producción al jefe de producción ni mucho menos imponerle que se fabrique determinado número de artículos de determinada línea o que se dejen de hacer los de otra, no puede presionar o influir en las decisiones del

gerente de una empresa, y sin embargo es empleado de confianza pero obviamente no es un alto empleado.

El representante patronal, tal como está planteado en nuestro código, no coincide con el alto empleado; es más, he llegado a la conclusión de que pueden haber altos empleados que no son representantes patronales, aun cuando en la mayoría de veces, los altos empleados, por el hecho de existir esa posibilidad sobre todo de ejercer un poder de mando semejante al del dueño de una empresa, al del patrón o al empleador, podría casi siempre decirse que también tienen cierta representación patronal, pero hay casos como un asesor en materia jurídica que puede ser y es un alto empleado y el de un asesor en el aspecto financiero de la empresa, pueden no tener ningún poder de mando y sin embargo están dentro de los altos empleados porque por ejemplo, las labores del asesor financiero están incluidas dentro del núcleo de la gestión financiera de la empresa que es en definitiva, decisiva para que la empresa triunfe o decaiga.

Es un alto empleado el asesor financiero, aunque no tiene facultades de representación, porque su actividad es de importancia fundamental para la supervivencia de la empresa.

Hay otra confusión; el Artículo 3, dice que los representantes patronales, en relación con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo y menciona por vía de ejemplo como representantes patronales, a los directores, gerentes, administradores, caporales y otras categorías de funcionarios o empleados que ejercen funciones de dirección y de administración en la empresa, establecimiento, etc.

Representante patronal no coincide siempre, no es lo mismo que director de una sociedad anónima, el director de una sociedad anónima no tiene facultades de representación por ejemplo, en una directiva el 4º vocal o el 5º director o como se le llame, no tienen ninguna representación patronal; a veces lo que tiene o posee es una acción o ninguna y sólo se le incluye en esa directiva porque no alcanzan los accionistas verdaderos, los que sí son propietarios de porcentajes razonables del capital social, para completarla.

El Código de Comercio pide igual número de suplentes que de directores propietarios, que son cinco. ¿Cómo hacer para poner cinco propietarios y cinco suplentes si sólo hay tres accionistas? Llaman entonces a la secretaria y le dicen: —Usted va a ser Director suplente. Llaman a otro empleado de confianza: —Usted va a ser Director. Porque no es necesario ni siquiera ser accionistas para ser Director, lo que es lógico, por otra parte. No puede ser ése el concepto de director, me imagino que a lo que se refiere es a directores empleados, en el sentido de gerentes, de administradores inmediatos, de los que ejercen poder de mando real en la empresa, que tienen facultades para contratar trabajadores, para despedirlos, para señalar, ordenar y distribuir el trabajo, para señalar directrices, para dar órdenes y para ver que éstas se ejecuten, a estos directores podrán referirse pero a directores en términos generales no pueden referirse. Es decir, debemos evitar confundir o incluir como representante patronal a todo "director", a todo miembro de la Junta Directiva de Sociedades Anónimas.

El representante patronal del Artículo 3, y sujetándonos a lo que dice nuestro Código está ligado por un contrato de trabajo, pero representantes patronales son

ésos que están incluidos en este Artículo y las categorías similares y no siempre van a incluir en ellas a miembros de juntas directivas, a asesores y otras personas, que ejerzan funciones o que incluso no tienen ningún vínculo que pueda calificarse como laboral. En cuanto al intermediario que son las personas que andan contratando, por ejemplo, a los señores que llegan a una plaza pública esperando ser contratados (un sinnúmero de personas), por ejemplo en la época del levantamiento de la cosecha del café, hay algunos intermediarios que contratan en nombre de otro y a veces este intermediario lo que hace es cobrar una comisión sobre unos salarios: ese intermediario puede ser patrono, o trabajador autónomo, no regido por el Código de Trabajo, no es un alto empleado. El contratista, el Código lo asimila a un verdadero patrono y en consecuencia, al contratista no tenemos por qué incluirlo dentro de la categoría: altos empleados.

Ahora bien, en cuanto a los altos empleados, la discusión en doctrina es muy fuerte, algunos autores, por ejemplo, el maestro Mario de la Cueva los niega, no acepta su calidad de trabajadores de la empresa, otros como el Doctor Krotoschin de la Argentina considera que los altos empleados sí tienen un vínculo laboral con la empresa; los altos empleados en otras legislaciones, como la alemana, se les concede un estatuto especial pero sí los considera trabajadores, sólo que recordando aquello que decíamos al principio de la dependencia económica, por no considerarlo incorporados dentro de la clase económica trabajadora les confiere unas reglamentaciones distintas, por ejemplo atenúa los beneficios de la legislación laboral, criterio que a veces ha seguido nuestro Código, por ejemplo en materia de indemnización por despido y en otros aspectos le confiere algo más de lo que se le concede al trabajador común, ordinario, del Derecho del Trabajo, así es en la legislación y en la doctrina alemana, los italianos también han considerado que el alto empleado es un trabajador, pero sujeto a unas reglamentaciones especiales en las que se le confieren mayores prestaciones en algunos sentidos y menores en otros.

Pero es interesante ver por qué algunos juristas de renombre como el maestro de la Cueva, han negado su calidad de trabajador al alto empleado. Incluso dice el maestro de la Cueva, el alto empleado se ve perjudicado con su inclusión en el Derecho del Trabajo, por creerle menores los beneficios que podría obtener, de una relación meramente laboral, en la relación laboral, por ejemplo en la nuestra, la indemnización por despido tiene el famoso límite de 30 colonos por día y novecientos colonos por mes, en una relación de tipo civil un alto empleado que se considera un contratante civil y lo han contratado a plazos y que se rompe la relación antes de que venza el plazo, podría obtener el pago de lo que se le adeuda hasta el vencimiento. El criterio, es un criterio demasiado general, la verdad es que no todos los altos empleados o no todas las personas que existan en situación así son empleados; en eso tiene perfecta razón el maestro de la Cueva y todos los que los eliminan o excluyen de la categoría de trabajadores, pero sí, muchas personas están vinculadas con la empresa por un verdadero contrato de trabajo, y la sola circunstancia de que tengan una prestación mermada en materia de indemnización laboral por despido y por riesgos profesionales, no amerita que se les excluya de ese régimen jurídico, porque eso iría contra el Derecho del Trabajo y porque además, por ejemplo, en el régimen de la Seguridad Social, la solidaridad es la idea fundamental y no gozar de las prestaciones directamente; ahora bien, hay ciertos casos y vale la pena de tenerlos en cuenta, en que sí procede excluirlos del Derecho del Trabajo y considerar que la relación que los vincula será de carácter mercantil o civil, por ejemplo, siguiendo nuestra legislación mercantil, el presidente y los directores o sean los

miembros de una junta directiva de una sociedad anónima, desde luego que no están por esa sola circunstancia vinculados por un contrato de trabajo, pero pudieran estarlo, no como consecuencia de la circunstancia de ser miembros de una junta directiva sino porque coetáneamente a esa participación, a esa calidad de miembro de la junta directiva, se celebra o existe un contrato de trabajo con la sociedad, y ocurre con mucha frecuencia, tanto es así que muchas empresas cuando algún director es simultáneamente empleado y no gerente o factor, lo suelen llamar gerente por usar una palabra genérica, una palabra que no tiene mayor significación jurídica, y no está, según algunos, por ello sujeto al Seguro Social. En conclusión, puede haber un contrato de trabajo a la par de su calidad de director; entonces decía: los miembros de juntas directivas de sociedades anónimas no pueden ser empleados, no tienen vínculo de trabajo, la verdad es que no son altos empleados, por ser directores y ésta es la parte donde hay confusión, asimilan administradores, directores a altos empleados; alto empleado es el que está en la cúspide de la administración pero tiene contrato de trabajo, el director puede no ser empleado, no tener ningún vínculo laboral, puede ser sólo miembro de la junta directiva.

En las sociedades de personas, en las sociedades colectivas, los socios administradores no son empleados, no celebran contrato de trabajo, aun cuando trabajan a tiempo completo, y hay una razón muy importante y muy valedera, es cierto que el socio de sociedad colectiva, de personas en general, normalmente tienen responsabilidades ilimitadas y como tal, está identificado plenamente con la empresa, incluso es la personificación material del patrono sociedad, los socios administradores no tienen un vínculo laboral, no pueden tener un vínculo laboral, no trabajan por cuenta ajena, en la realidad de las cosas están trabajando por cuenta propia a tal grado que soportan el riesgo social con todo su patrimonio, no sólo con su participación en la sociedad.

Al presidente de la sociedad anónima hacen bien en excluirlo, porque es el representante legal de la misma y entonces el patrono persona jurídica es el patrono abstracto, el patrono representante legal es el patrono concreto, es la persona natural donde se materializa esa sociedad.

Algunos términos que tal vez valdría la pena analizar; quiénes podrían ser los ejecutivos: ¿podrían ser los altos empleados?, tal como se le analiza en nuestro medio, en algunas compañías, para estimular a determinados empleados se les llama "el personal ejecutivo", la "planilla ejecutiva", y a la hora de precisar quiénes son los ejecutivos se llega a criterios tan absurdos como un caso curioso que he conocido: los ejecutivos eran los que en la planilla de la empresa aparecían devengando un salario de mil colones o más, por mes, porque no había otra manera de determinarlos o definirlos; incluso cuando se organiza una reunión de ejecutivos, se tropieza con el problema de a quiénes invitar, y se dice: a los ejecutivos, ¿y quienes son los ejecutivos?; bueno, no sabemos quiénes son pero pongamos a los que ganan arriba de cierta cantidad; entonces éstos resultaron ser los ejecutivos, entonces ese término no es sinónimo de altos empleados, aun cuando se usa tanto y puede llegar a ser en el futuro, de cierta utilidad en el lenguaje laboral nuestro.

Así con los altos empleados no hay más por ahora que decir, sólo me resta decirles que el Derecho del Trabajo, dado su adelanto, su desarrollo, pretende ser el derecho común en materia de prestación de servicios, y por eso en toda relación

de servicio, en todo trabajo prestado al servicio ajeno, pretende el Derecho del Trabajo atraer hacia su campo de aplicación, a las personas que estén prestando ese servicio ajeno o que están desarrollando ese trabajo al servicio ajeno, sin perjuicio de que esa persona en la realidad pueda estar en otra forma o prestación de servicio libre, que subsisten y seguirán subsistiendo necesariamente; tal es el caso, como el caso de los empleados públicos en nuestro Código de Trabajo, en el caso de las instituciones autónomas, los declaran sujetos de relaciones individuales de trabajo y diez días después de estar en vigencia el Código vino el legislador y eliminó a esos sujetos de la relación laboral de trabajo y los volvió a ubicar donde considera deben estar, conforme al Derecho Administrativo.