

AULA DE FORMACIÓN



AULA DE
FORMACION

LISTA DE ÚLTIMOS TRABAJOS PUBLICADOS EN «AULA DE FORMACIÓN»

- «Finanzas públicas para la economía del conocimiento» (BICE 2695).
- «Utilización práctica de las opciones Pay Later y Chooser» (BICE 2697)
- «El seguro de crédito a la exportación» (BICE 2703).
- «Aspectos clave en el proceso de constitución y puesta en marcha de un consorcio de exportación» (BICE 2705).
- «La gestión de los riesgos de crédito y de cambio en la pequeña y mediana empresa exportadora» (BICE 2706).
- «Utilización práctica de las opciones Compuestas y Rainbow» (BICE 2710).
- «La organización de los mercados de transporte marítimo» (BICE 2723).
- «Situación actual y perspectivas de la actividad de factoring» (BICE 2729).
- «La Ventanilla Unica Empresarial: un compromiso con la simplificación administrativa, el crecimiento económico y el empleo». (BICE 2732).
- «El factoring en Europa y en EEUU» (BICE 2738).
- «La logística inversa como fuente de ventajas competitivas» (BICE 2742).
- «Glosario de siglas relacionadas con el comercio internacional» (II) (BICE 2755).
- «Las Zonas Francas en España y su utilidad. Delimitación del concepto y perspectivas de futuro» (BICE 2758).
- «La actividad portuaria: una perspectiva general» (BICE 2771).
- «La política española de cooperación y ayuda al desarrollo» (BICE 2772).
- «El crédito documentario en la fase inicial de la estrategia exportadora» (BICE 2781).
- «Riesgos y coberturas de las operaciones de comercio exterior» (BICE 2783).
- «La descentralización productiva en las empresas» (BICE 2785).
- «Internet y el comercio exterior» (BICE 2786).
- «La Hacienda Pública y los créditos concursales» (BICE 2787).
- «Contrato por obra o servicio determinado» (BICE 2790).
- «La desaparición del régimen de transparencia fiscal. Las sociedades patrimoniales» (BICE 2792).
- «Actuación de la Administración Tributaria en los procesos concursales» (BICE 2794).
- «El despido por causas objetivas» (BICE 2795).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (I) (BICE 2796).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (II) (BICE 2798).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (y III) (BICE 2799).
- «El despido disciplinario. Concepto y causas» (BICE 2804).
- «El contrato laboral de alta dirección» (BICE 2805).



AULA DE
FORMACION

Recordamos que los lectores de BICE tienen la posibilidad de sugerir temas de su interés que puedan tener cabida en este epígrafe (teléfono de contacto: 91 349 36 31; fax: 91 349 36 34).

El contrato laboral de alta dirección

Cristina Hernández García*

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1.a) considera relación laboral especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del propio Estatuto.

Al amparo de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se regula esta relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección mediante el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que en su artículo 1.2 define a este personal como 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 solo 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. Es característica, por tanto, del alto cargo su autonomía y plena responsabilidad que no impiden su posición de dependencia respecto a los criterios e instrucciones emanadas de los órganos superiores de la entidad.

Palabras clave: derecho del trabajo, contratos de trabajo, dirección de empresas, alta dirección, jurisprudencia.

Clasificación JEL: K31.



AULA DE
FORMACION

1. Introducción

Jurisprudencia reciente amplía la noción de alto cargo laboral e incluye en ella no sólo al director máximo de la empresa sino también al conjunto de cargos que desempeñan la dirección general de la empresa y también, a quien dirige sólo un sector de actividad o un centro territorial de la empresa, cuando ejercita un poder intenso, decisivo en la gestión empresarial.

No es personal de alta dirección el que limita su actividad en la Sociedad a la

función de consejero o miembro del órgano administrador de la Sociedad, es decir, el puro consejero o administrador, único o solidario y que no tienen vinculación laboral con el empresario social.

La regulación dada por el Real Decreto citado al contrato de alta dirección podríamos decir que es semilaboral, apartándose del carácter proteccionista que caracteriza siempre a esta materia del Derecho, en el sentido de que este R.D. realiza una amplia remisión a la autonomía de la voluntad de los contratantes. De este modo, articula la regulación en tres espacios bien delimitados:

* Asesor Jurídico Fiscal y Laboral.

Primero: La estructura básica del propio contrato de alta dirección y que es indisponible para las partes, es decir, aquello que es regulado directamente por el Real Decreto: la documentación del contrato por escrito, su contenido mínimo, el supuesto de que un trabajador común pase a ser alto cargo en su empresa, el tiempo máximo de período de prueba, el marco legal para pactos de permanencia y no concurrencia.

Segundo: Las específicas remisiones que el propio Real Decreto hace al Estatuto de los Trabajadores, como el régimen general de la extinción del contrato, sin perjuicio de las peculiaridades contempladas por el propio R.D., el régimen de garantías del salario (específicamente el Estatuto de los Trabajadores en su Disposición Adicional 5ª reconoce a las retribuciones del personal de alta dirección las garantías fijadas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 ET.

Tercero: Lo que se deja a la autonomía de la voluntad.

También el Real Decreto contiene normas supletorias en defecto de acuerdo contractual: como por ejemplo la indemnización por desestimiento del empresario que se fija en siete días de salario por año de servicio con el máximo de seis meses o la indemnización por despido improcedente que se fija en veinte días de salario por año de servicio, con el límite de doce meses.

Si alguna parcela de la relación laboral del personal de alta dirección no resultara regulada habría que recurrir, supletoriamente, a la legislación civil y mercantil y a sus principios generales, teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores sólo puede aplicarse en los casos en que el propio Real Decreto 1382/85 realice una remisión expresa o específicamente se haga constar en el contrato. Es decir, que la legislación supletoria no es la laboral sino la civil y mercantil.

Así lo determina específicamente el artículo 3 del R.D. 1382/1985:

«Fuentes y criterios reguladores»:

1) «Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación.

2) Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el estatuto de los trabajadores, solo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar especialmente en el contrato.

3) En lo no regulado por este Real Decreto o pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.»

Se analiza seguidamente la regulación contenida en el Real Decreto 1382/1985.

2. Fundamento

Se determina en el artículo 2: La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

2.1. Forma y contenido del contrato

Debe formalizarse por escrito, en ejemplar duplicado (para cada parte contratante) y contener:

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución convenida, especificando las distintas partidas, en metálico o en especie.
- d) La duración.
- e) Todas aquéllas cláusulas exigidas en el Real Decreto.



AULA DE
FORMACION

Si el contrato no se celebra por escrito, se presume que el empleado es personal de alta dirección si se dan los supuestos del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores (se presume que existe contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél) y la prestación profesional se corresponde con la definida en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985: 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 solo 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 tal titularidad.

Se deja a la voluntad de las partes la determinación de la duración del contrato de alta dirección. A falta de pacto escrito, se presume celebrado por tiempo indefinido.

Respecto al período de prueba, puede concertarse un período de prueba pero éste no puede exceder en ningún caso de nueve meses si su duración es indefinida. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desestimiento, el contrato produce plenos efectos.

También se deja a la voluntad de las partes expresada en las cláusulas contractuales la determinación del tiempo de trabajo en lo relativo a jornada, horarios, fiestas, permisos y vacaciones, y ello siempre que no se determinen prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

La retribución de este tipo de personal suele fijarse habitualmente en un salario bruto anual determinado, a lo que puede unirse determinados complementos funcio-

nales relacionados con resultados, beneficios u otros incentivos o complementos como las *stock options*.

Los pactos de no concurrencia y de permanencia, se regulan en el artículo 8: salvo que el empresario le autorice o exista un pacto escrito en contrario, el trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas. Se presume que existe tal autorización si la vinculación del trabajador a otra empresa es pública y no se ha realizado en el contrato una exclusión de la misma.

En relación con la permanencia en la empresa, si el alto directivo ha recibido una especialización profesional con cargo a la empresa durante un período de duración determinada, puede pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios si el trabajador abandona el trabajo antes del término fijado.

Puede estipularse igualmente el pacto de no concurrencia para una vez se extinga la relación laboral, aunque la duración no puede ser nunca superior a dos años y dicho pacto sólo será válido si existe un efectivo interés industrial o comercial por parte del empresario y se le satisface al alto directivo una compensación económica adecuada por ello.

3. Extinción

3.1. *Por voluntad del alto directivo*

El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un previo aviso mínimo de tres meses. Así lo determina el artículo 10 del Real Decreto 1382/1985. Si el trabajador incumple esta obligación, total o parcialmente, el empresario va a tener derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la



AULA DE
FORMACION

duración del período incumplido. Este período de preaviso puede ser ampliado hasta seis meses si se determina por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. Cuando exista un incumplimiento contractual grave por parte del empresario no hará falta respetar el preaviso.

El alto directivo puede proceder a la extinción contractual teniendo derecho a las indemnizaciones pactadas en caso de extinción por parte del empresario, y en su defecto, las fijadas en el Real Decreto, fundándose en las siguientes causas:

— Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad o se decidan en grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario.

— La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.

— Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, salvo casos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de las indemnizaciones.

— La sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

3.2. Extinción por voluntad del empresario

El contrato de trabajo puede extinguirse por desestimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres

meses, o de seis si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. En caso de desestimiento del empresario, el alto directivo tiene derecho a las indemnizaciones pactadas en el contrato y, a falta de pacto, la indemnización será equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Si el empresario incumple total o parcialmente el preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

El contrato puede quedar extinguido por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, si el despido fuera declarado improcedente, el alto directivo tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en el contrato y si no existiera pacto, la indemnización será de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Cuando el despido se declare improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo anterior entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas.

Esta relación laboral especial puede extinguirse también por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al orden jurisdiccional competente de entender los conflictos que surjan en esta relación laboral el Real Decreto 1382/1985 determina específica-



AULA DE
FORMACION

mente en su artículo 14 que es el orden jurisdiccional social.

Este personal queda excluido expresamente por el artículo 16 del R.D. citado de participar como elector o elegible en los órganos de representación regulado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de alta dirección va a ser dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en el especial que corresponda según la actividad, tal y como determina el artículo 97.1 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 26 del R.D. 2064/1995.



AULA DE
FORMACION

Todas las publicaciones de
INFORMACION COMERCIAL ESPAÑOLA
se pueden adquirir en

Ministerio de Economía

Paseo de la Castellana, 162, vestíbulo. 28071 MADRID

Teléfono: (91) 349 36 47 - Fax: (91) 349 36 34

E-mail: venta.publicaciones@mineco.es

PUNTOS DE INFORMACION DE LAS PUBLICACIONES ICE

03002 ALICANTE

Rambla Méndez Núñez, 4

Teléfono: (96) 514 52 89 - Fax: (96) 520 31 66

04071 ALMERIA

Hermanos Machado, 4, 2.º

Teléfonos: (950) 24 38 88 y (950) 24 34 76

Fax: (950) 25 85 48

06002 BADAJOZ

Ronda del Pilar, 4, 3.º dcha.

Teléfono: (924) 22 92 12 - Fax: (924) 23 96 52

08028 BARCELONA

Diagonal, 631, Letra K

Teléfono: (93) 409 40 70 - Fax: (93) 490 15 20

48009 BILBAO

Plaza Federico Moyúa, 3, 5.º

Teléfonos: (94) 415 53 05 y (94) 415 53 00

Fax: (94) 416 52 97

39001 CANTABRIA

Juan de Herrera, 19, 6.º

Teléfono: (942) 22 06 01 - Fax: (942) 36 43 55

51001 CEUTA

Agustina de Aragón, 4

Teléfono: (956) 51 29 37 y (956) 51 17 16

Fax: (956) 51 86 45

26003 LA RIOJA

Villamediana, 16

Teléfono: (941) 27 18 90 - Fax: (941) 25 63 53

35007 LAS PALMAS

Franchy Roca, 5, 3.º

Teléfono: (928) 47 26 55 - Fax: (928) 27 89 75

28001 MADRID

Recoletos, 13, 1.º Dcha.

Teléfono: (91) 781 14 20 - Fax: (91) 576 49 83

30008 MURCIA

Alfonso X El Sabio, 6, 1.ª

Teléfono: (968) 27 22 00 - Fax: (968) 23 46 53

33007 OVIEDO

Plaza de España, s/n.

Teléfono: (985) 96 31 19 - Fax: (985) 27 24 10

07007 PALMA DE MALLORCA

Ciudad de Querétaro, s/n.

Teléfono: (971) 77 49 84 - Fax: (971) 77 18 81

20005 SAN SEBASTIAN

Guetaria, 2, triplicado, entresuelo izqda.

Teléfono: (943) 43 35 92 - Fax: (943) 42 68 36

38002 SANTA CRUZ DE TENERIFE

Pilar, 1 (Apdo. Correos, 54 - 38080)

Teléfono: (922) 53 40 10 - Fax: (922) 27 19 02

41013 SEVILLA

Plaza de España. Puerta de Navarra

Teléfono: (95) 429 80 70 - Fax: (95) 423 21 38

45071 TOLEDO

Plaza Alfonso X el Sabio, 1

(Atención al público por Plaza de las Tendillas, 1)

Teléfono: (925) 28 53 90 - Fax: (925) 22 11 10

46002 VALENCIA

Pascual y Genis, 1, 4.º

Teléfono: (96) 350 91 48 /- Fax: (96) 351 18 24

47014 VALLADOLID

Jesús Rivero Meneses, 2, 3.º

Teléfono: (983) 36 03 40 - Fax: (983) 34 37 67

36201 VIGO

Plaza de Compostela, 29, 2.º

Teléfono: (986) 44 12 40 - Fax: (986) 43 20 48

50004 ZARAGOZA

Paseo Independencia, 12, 2.º

Teléfono: (976) 48 28 30 - Fax: (976) 21 41 15

Y también en el Centro de Publicaciones
del Ministerio de Economía

Plaza del Campillo del Mundo Nuevo, 3. 28005 Madrid

Teléfono: (91) 506 37 40 - Fax: (91) 527 39 51.