

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

¿PROCEDE ABONAR A UN ALTO DIRECTIVO LA INDEMNIZACIÓN PACTADA EN EL CONTRATO SI HUBO SUCESIÓN DE EMPRESAS?

Rodrigo Martín Jiménez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

¿Cuál es la indemnización que corresponde abonar a una empresa (sucesora de otra) por despido improcedente de un alto directivo?: ¿la prevista en el art. 11.2 RD 1382/1985 (20 días de salario en metálico por año de servicio, hasta un máximo de 12 meses) o la pactada con la empresa sucedida por absorción?. La STS de 27 de septiembre de 2011 (rec. 4146/2010) ha resuelto que procede esto último, pese a los inconvenientes jurídicos que podrían derivarse del art. 3 del citado RD 1382/1985, a cuyo tenor los derechos y obligaciones del personal de alta dirección se regularán, por este orden, por la voluntad de las partes, por lo previsto en el propio RD y por la legislación civil y mercantil (y sus principios generales). La legislación laboral común, incluido el ET, sólo será aplicable "en los casos en que se produzca remisión expresa", del citado Reglamento o del contrato de trabajo.

Para alcanzar la conclusión indicada, el Tribunal Supremo distingue dos cuestiones:

- Los efectos propios de la subrogación respecto del mantenimiento de los contratos de alta dirección, como consecuencia propia del fenómeno de la sucesión empresarial.
- La aplicación al personal de alta dirección de las garantías previstas para los trabajadores ordinarios en el art. 44 ET.

La subrogación no produce *per se* la extinción ni la novación de los contratos de alta dirección. Este mantenimiento natural de los contratos de trabajo (de todos ellos, con independencia de la naturaleza común o especial del vínculo) no es incompatible con el hecho de que –precisamente debido a la intensidad del *intuitu personae*– pueda extinguir válidamente el contrato de alta dirección durante los tres meses siguientes a la sucesión., Repárese que, en este caso, la indemnización a abonar al directivo que desiste habría de ser la pactada por tal motivo y no la establecida en el RD 1382/1985. Si la extinción voluntaria posterior a la sucesión empresarial permite activar la indemnización pactada, no hay motivo que impida, a juicio del TS, aplicar esta misma indemnización (la pactada) al caso del despido disciplinario. En otras palabras, no tiene sentido que, por el mero hecho de la sucesión, el contrato de alta dirección pase a regirse por lo dispuesto en el RD 1382/1985, dejando a un lado las estipulaciones que válidamente se pactaron en un momento anterior, aunque lo fueran con un empresario distinto.

Nota marginal: la sentencia se aferra a la doctrina de los actos propios para descartar que la indemnización sea otra distinta de la pactada, argumentando que nada se estableció al respecto en el contrato en el que se pactaron las condiciones de la subrogación. ¿Sería válido un acuerdo de esta naturaleza a la luz del art. 1255 del Código Civil?.