



Universidad de Navarra

Cátedra  
Empresa Familiar



Universidad de Navarra

Cátedra SEAT de  
Relaciones Laborales

Documento de Investigación

DI nº 703

Septiembre, 2007

## CONTRATOS DE ALTA DIRECCION EN EMPRESAS FAMILIARES

Ignacio Contreras

Sandalio Gómez

Josep Tàpies

IESE Business School – Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 – 08034 Barcelona, España. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águila, 3 (Ctra. de Castilla, km 5,180) – 28023 Madrid, España. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright © 2007 IESE Business School.

# CONTRATOS DE ALTA DIRECCION EN EMPRESAS FAMILIARES

Ignacio Contreras<sup>1</sup>

Sandalio Gómez<sup>2</sup>

Josep Tàpies<sup>3</sup>

## Resumen

La presencia de la empresa familiar en el panorama empresarial español configura la realidad empresarial de nuestro país y su importancia es capital para el desarrollo de la economía española.

Uno de los problemas más recurrentes en la bibliografía sobre empresa familiar es el tipo de contrato que vincula la empresa familiar con los miembros familiares que trabajan en ella. En particular existe controversia sobre el tipo de contrato que han de tener los miembros familiares que desempeñan altos cargos en la compañía.

Los resultados del estudio son elocuentes y muestran que en las empresas estudiadas no existe una excesiva definición y claridad en la relación contractual de los gestores familiares. Por un lado, los responsables de la empresa desconocen el tipo de contrato que tienen los empleados que trabajan en la compañía. Por otro lado, los gestores familiares desconocen su propia relación contractual con la empresa. Estas dos realidades reflejan que los responsables de las empresas familiares no tienen una idea clara de la relación que ha de existir entre responsabilidad y tipo de contrato.

<sup>1</sup>Asistente de investigación, IESE.

<sup>2</sup>Profesor de Dirección de Personas en las Organizaciones, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

<sup>3</sup>Profesor de Dirección General, Cátedra de Empresa Familiar.

**Palabras clave:** empresa familiar, ley de contratos de alta dirección, Estatuto de los Trabajadores, contratos blindados.

# CONTRATOS DE ALTA DIRECCION EN EMPRESAS FAMILIARES

## I. Introducción

### Datos de contexto

La presencia de la empresa familiar en el panorama empresarial español configura la realidad empresarial de nuestro país y su importancia es capital para el desarrollo de la economía española. La profesionalización e internacionalización de los negocios han hecho que, con el paso del tiempo, la empresa familiar se haya asentado como una de las columnas sobre las que se apoya la economía española.

Unas muestras de esta realidad podrían ser las siguientes: la empresa familiar genera 9 millones de puestos de trabajo, lo que supone el 75% del empleo del sector privado. El total de la facturación de las empresas familiares supone el 70% del PIB español. En la actualidad se estima que hay más de dos millones y medio de empresas familiares en España, que realizan el 59% de las exportaciones españolas. El 50% de las empresas españolas que cotizan en bolsa son familiares.

En la Unión Europea, los datos son similares: se calcula que existen 17 millones de empresas familiares (lo que supone el 75% de las empresas de la Unión Europea), que dan trabajo a 45 millones de personas; representan el 65% del PIB y del empleo europeo. Por último, existen países, como Italia, donde la empresa familiar representa el 95% de las empresas del país.

En el mercado norteamericano, la empresa familiar supone cerca del 90% del tejido empresarial y representa el 50% del PIB y el 60% del empleo; el 37% de los integrantes de la lista *Fortune* son empresas familiares.

## La relación contractual

Uno de los problemas más recurrentes en la bibliografía sobre empresa familiar es el tipo de contrato que vincula la empresa familiar con los miembros familiares que trabajan en ella. En particular, existe controversia sobre el tipo de contrato que han de tener los miembros familiares que desempeñan altos cargos en la compañía.

Una empresa familiar, gestionada por miembros de la familia, presenta unas relaciones especiales entre los miembros de la familia y la empresa, y también con respecto a aquellos miembros de la familia que se mantienen al margen de la actividad empresarial. Esas relaciones presentan una vertiente sentimental y familiar y otra vertiente profesional que se refleja en la relación contractual concreta que se establezca. La realidad indica que estas vertientes son muy difíciles de separar, por no decir imposible, y plantean situaciones ambiguas que impiden con frecuencia afrontar de manera habitual la relación contractual que se establece con un profesional ajeno a la familia, con el deseo de evitar problemas que afecten a la unidad familiar.

Ahora bien, si se produce un cambio en la composición del consejo o la familia retira la confianza en los gestores, el conflicto puede presentarse con toda su crudeza. En ese caso, la situación que se puede crear es de alto riesgo para los familiares afectados en función del tipo de relación contractual que exista entre los gestores y la empresa. Es decir, si la Ley que les afecta es el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Contratos de Alta Dirección, la situación sería muy distinta. El reto, para los familiares, que no se suele afrontar, es de abordar los temas de frente y con total claridad, separando los aspectos estrictamente profesionales de los familiares.

En España se aprobó en agosto del año 1985 un Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Para comprender mejor la naturaleza de este tipo de contratos vamos a presentar los aspectos principales de este Real Decreto, pero antes conviene estudiar los distintos niveles directivos y su tratamiento contractual. De esta manera podremos comprender mejor las consecuencias del Real Decreto 1382/1985<sup>1</sup>.

En primer lugar, se pueden considerar los miembros de la familia que son consejeros y cuya única vinculación con la empresa es su pertenencia al consejo de administración u órgano similar que la titulariza. Las personas de la familia que se encuentren en esta situación no son titulares de ningún tipo de relación laboral; su relación con la empresa es puramente mercantil y los estatutos señalarán sus deberes y derechos.

En segundo lugar, se presentan aquellos miembros de la familia que desempeñan puestos directivos. La relación contractual de estas personas con la empresa puede ser de carácter ordinario. Aun no siendo los máximos responsables de la compañía, pueden tener poderes otorgados por el consejo que les facultan para intervenir en determinados actos jurídicos y en las operaciones propias de la actividad de la empresa.

Por último, a medio camino entre las dos categorías anteriores, se encuentran los miembros de la familia que ocupan las funciones de máxima responsabilidad en la gestión de la empresa, ya sea como director general o consejero delegado. Desempeñan funciones de mando con total autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios generales o instrucciones

---

<sup>1</sup> Molero Manglano, C., «Derecho Laboral Empresarial para directivos no juristas, facultades de empresariales y escuelas de negocio», McGraw-Hill, Madrid, 1998.

puntuales que el consejo de administración pueda establecer. Por todo ello tienen otorgados poderes comprensivos de las máximas facultades que la empresa concede en orden a su representación, gestión, administración e intervención en el tráfico jurídico. Parece lógico que en este caso la relación contractual que les afecta sea la Ley de Contratos de Alta Dirección.

Con el propósito de analizar la situación actual con el mayor rigor posible, se expone en primer lugar el marco jurídico vigente y distintas sentencias de tribunales relacionadas con contratos de alta dirección. Posteriormente se presentan los resultados de un estudio empírico realizado en base a las respuestas obtenidas por los gestores de empresas familiares que a su vez son miembros de la familia.

## II. La Ley de Contratos de Alta Dirección (Real Decreto 1382/1985)

### Introducción

El Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Esta regulación se fundamenta en la interpretación de la relación existente entre el directivo y la empresa (basada en la recíproca confianza que debe existir entre ambos), y de la que se deriva la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la empresa en cuanto a facultades y poderes. Las personas afectadas por esta relación de carácter especial quedan fuera del Estatuto de los Trabajadores, y sólo le son de aplicación las normas que se contienen en la presente Ley.

### Contenido

La Ley concede un amplio margen al contenido del pacto entre las partes de esta relación, y se limita a fijar el esquema básico de la materia, la formalización del contrato y, en especial, determina las causas de extinción y las condiciones económicas que se derivan de ella.

El aspecto más controvertido de la ley es el que se deriva de la interpretación de cuándo se considera que una persona es de alta dirección, aunque no haya firmado expresamente un contrato que así lo considere.

La ley considera “personal de alta dirección” a aquellos trabajadores *«que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitados 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»*.

El contrato deberá formalizarse por escrito. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos mencionados en el párrafo anterior.

Ante una definición tan genérica, las interpretaciones pueden ser múltiples en el caso de que un alto directivo no haya suscrito un contrato de alta dirección, lo que no evita el que si la empresa demuestra que sus funciones, responsabilidades y su representación responden a lo establecido en la Ley, se le pueda aplicar íntegramente su contenido. El impacto más negativo para la persona que se encuentre en esa situación, es decir, ocupando una posición de alta dirección sin tener un contrato de este tipo, se plantea en el caso de que se produzca una

extinción del contrato. La razón es muy simple, ya que si se puede demostrar que no se le puede aplicar el Estatuto de los Trabajadores y sí la normativa de la Ley de Contratos de Alta Dirección, el perjuicio económico puede ser importante.

El contrato puede extinguirse *por voluntad del alto directivo*, debiendo mediar un previo aviso mínimo de tres meses que podrá ser de hasta seis meses. El empresario tendrá derecho, en caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas.

El contrato también puede extinguirse, según la Ley, *por desistimiento del empresario*, en cuyo caso el alto directivo tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas o, en su defecto, a siete días de salario por año de servicio, con un límite de seis mensualidades.

En el caso de que la extinción se produzca *por despido disciplinario* (incumplimiento grave y culpable del directivo) y sea considerado por la Justicia improcedente, se estará a lo pactado en el contrato, o en su defecto la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades.

### III. Jurisprudencia sobre los contratos de alta dirección

En términos generales, la jurisprudencia exige tres requisitos generales para que un trabajador pueda ser considerado personal de alta dirección, a saber:

- Que el interesado ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, lo que implica fundamentalmente la capacidad de llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de tal empresa y de realizar actos de disposición patrimonial teniendo la facultad de obligar a ésta referente a terceros.
- Que esos poderes afecten a los objetivos generales de la compañía, no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de ésta.
- Que el ejercicio de estos poderes se efectúe con autonomía y plena responsabilidad, con la sola limitación de los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona física o jurídica que ostente la titularidad de la empresa (Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1990).

La casuística jurisprudencial en contratos de alta dirección es muy vasta. Aquí recogeremos tan sólo algunos ejemplos para mostrar que son muchas las circunstancias que pueden intervenir a la hora de determinar si una persona debe tener un contrato de alta dirección o regirse por el Estatuto de los Trabajadores. Esto se debe a que la redacción el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, que es el artículo que define legalmente el personal de alta dirección, es susceptible de ser interpretado. Por este motivo, aunque actualmente existe un cuerpo jurisprudencial sólido, han existido algunos pronunciamientos jurisprudenciales atípicos en materia de alta dirección<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Cfr. Molero Manglano, C., «El contrato de alta dirección», Monografías Civitas, Ed. Civitas, págs. 107-125.

Aunque siempre la jurisprudencia ha hecho hincapié en las funciones desempeñadas por los trabajadores para determinar la naturaleza del contrato del empresario, existen sentencias que centran la atención en otros aspectos. Cabe señalar, por ejemplo, que no son pocas las sentencias referidas a la alta dirección y el cargo de consejero (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1991 y sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 1991).

La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1988 se plantea la diferencia entre alta dirección y consejero. Para afrontar esta cuestión se utilizó la naturaleza del vínculo como criterio distintivo. En dicha sentencia se lee: «Para la concurrencia de la relación laboral de carácter especial mencionada no basta que la actividad realizada sea la propia del alto cargo, tal como las define el precepto reglamentario, sino que la efectúe un trabajador, como el mismo precepto menciona, y no un consejero en el desempeño de su cargo. Es cierto que la jurisprudencia ha puesto especial atención en la importancia de las funciones realizadas para resolver sobre la cuestión de la competencia de esta Jurisdicción, pero ello ocurriría, necesariamente, cuando quedaban excluidas del ámbito de la laboral todos los llamados cargos de alta dirección o gestión en la empresa...».

Existen interpretaciones más restrictivas en el concepto de alto cargo. La sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 1990 (Ar. 6998) dice lo siguiente: «Es exigencia para atribuir a una relación laboral de carácter especial que es propio de las de alta dirección, exigencia que explícitamente figura en el mencionado artículo 1.2, que la prestación de servicios haya de ejercitarse asumiendo, con autonomía y plena responsabilidad, poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativa a los objetivos generales de la misma. Ello supone que las facultades otorgadas, además de afectar a áreas funcionales de indiscutible importancia para la vida de la empresa, hayan de ser referidas normalmente a la íntegra actividad de la misma o a aspectos trascendentales de sus objetivos con dimensión territorial plena o referida a zonas o centros de trabajo nucleares para su dicha actividad. El alto cargo, en el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus facultades, ha de gozar, además, de autonomía, asumiendo la responsabilidad correspondiente; autonomía que sólo puede quedar limitada por las instrucciones impartidas por quien asume la titularidad de la empresa, por lo que, normalmente, habrán de entenderse excluidos del ámbito de aplicación del referido Real Decreto y sometidos a la legislación laboral común, aquellos que reciban tales instrucciones de órganos directivos, delegados de quien ostente la titularidad de la empresa, pues los mandos intermedios, aunque ejerzan funciones directivas ordinarias, quedan sometidos al ordenamiento laboral común, ya que la calificación de alto cargo requiere la concurrencia de las circunstancias expuestas, en tanto que definitorias de tal condición a tenor del repetidamente citado artículo 2.1.

Si bien son numerosas, como ya hemos visto, las sentencias referidas a la naturaleza de la relación jurídica de alto cargo, también lo son las referidas a la extinción de este tipo de relación laboral, que es uno de los puntos más críticos de la ley (sentencias del Tribunal Constitucional de 5 de octubre de 1983 y de 16 de enero de 1984).

Pero no es éste el lugar donde realizar una selección de jurisprudencia sobre estos tipos de contratos, nuestra pretensión es únicamente mostrar lo controvertido de la cuestión, incluso para expertos en la materia.

## IV. Estudio

### Objeto del estudio

En este estudio pretendemos alertar a los directivos de las empresas familiares de los riesgos que se pueden correr si no tienen claro qué tipo de contrato vincula a la alta dirección de la empresa con la compañía. Queremos también constatar el conocimiento que tienen los directivos de las empresas familiares acerca del contrato que vincula a los empleados con la empresa. En particular, nos interesan aquellos empleados que la ley prevé que tengan un contrato de alta dirección, para poder realizar algunas recomendaciones a los gestores de la empresa a este respecto.

### Metodología

La metodología empleada ha sido la de aplicar un cuestionario, enviado a 453 empresas familiares. Se han recibido 61 contestaciones; el índice de respuesta, como se puede observar, ha sido bajo, de un 13,65%. A la vista de los datos analizados, consideramos que las respuestas son suficientemente representativas de la realidad que se pretende analizar.

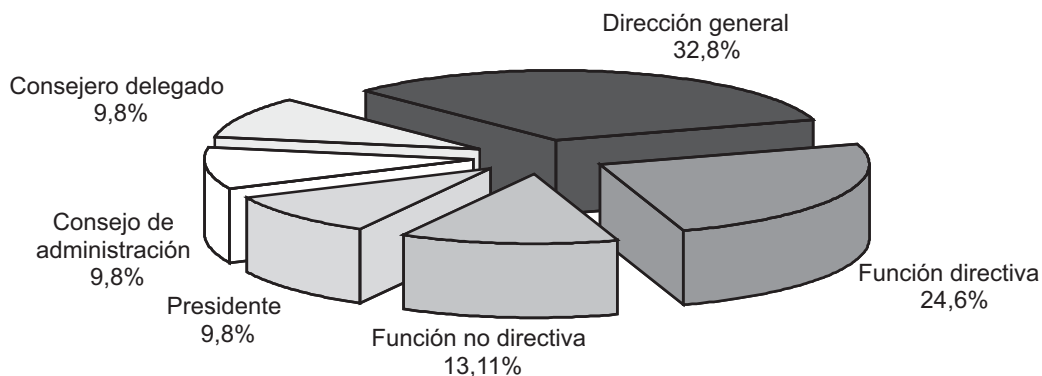
### Muestra

#### *Perfil del profesional que contesta*

En primer lugar, vamos a elaborar un perfil del profesional que ha respondido el cuestionario. El cuestionario ha sido contestado en su mayoría por miembros de la empresa que trabajan en ella. Concretamente, el 77% en puestos directivos, y tan sólo un 13,11% de quienes contestaron no tenían ninguna función directiva en la empresa.

### Figura 1

¿Cuál es su cargo en la empresa?

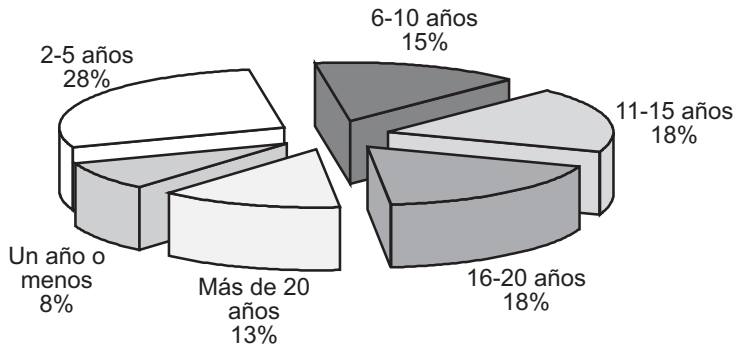




Las personas llevan muchos años en la compañía, algunos de ellos, como se suele decir, “toda la vida”. El 31% lleva 16 años o más en la compañía, y el 33% llevan entre 6 a 15 años.

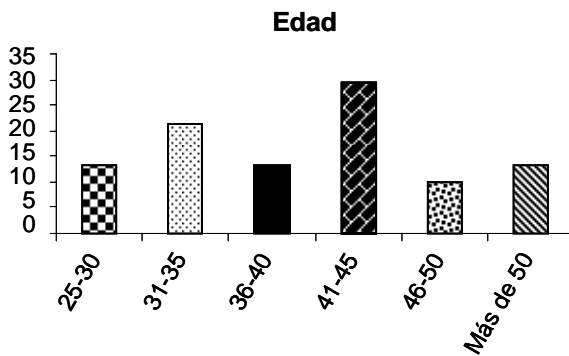
**Figura 2**

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?



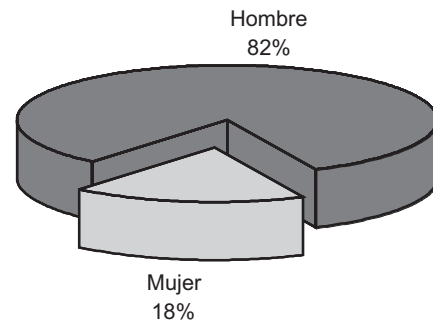
La edad media de estas personas, como se comprueba en la Figura 3, está comprendida entre 40 y 45 años. El 64% tiene entre 30 y 45 años. El 82% de los que han contestado son hombres.

**Figura 3**



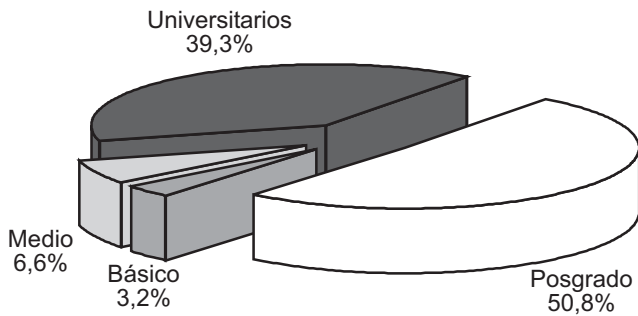
**Figura 4**

Sexo



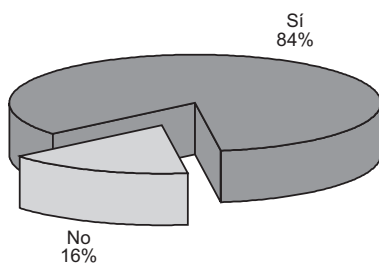
El 90% de los encuestados tienen estudios universitarios y más de la mitad poseen estudios de posgrado. Es muy reducido el porcentaje, tan sólo el 3,2%, de aquellos que tienen únicamente estudios básicos.

**Figura 5**  
Formación

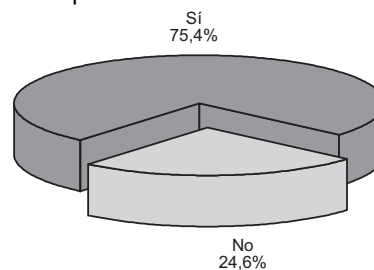


El esfuerzo por profesionalizar la empresa tiene su reflejo en la preparación de sus directivos. Por otra parte, el 74% afirma haber trabajado previamente en otras empresas, contestación que se contrastará más adelante.

**Figura 6**  
¿Forma parte de la familia propietaria?



**Figura 7**  
¿Tiene experiencia previa en otras empresas?



Así pues, un perfil medio de las personas que han contestado el cuestionario sería el siguiente:

1. Ocupa un puesto directivo.
2. Tiene una edad entre 30 y 45 años.
3. Es hombre.
4. Tiene una antigüedad superior a 6 años.
5. Es titulado superior y con estudios de postgrado.
6. Tiene experiencia previa en otras empresas.

*Perfil de la empresa*

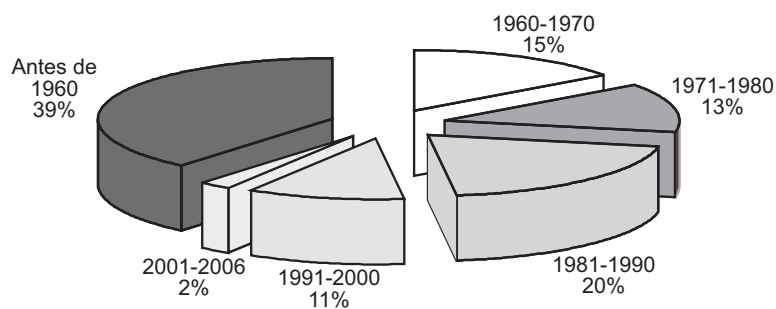
Se ha querido presentar el perfil de la persona que contesta el cuestionario para mostrar que, en general, es una persona que lleva muchos años en la empresa y que no es aventurado suponer

que el conocimiento que tendrá de ésta será suficiente para responder a las preguntas que se le plantean.

Pasamos ahora a exponer brevemente el perfil de la empresa que ha respondido las preguntas del cuestionario.

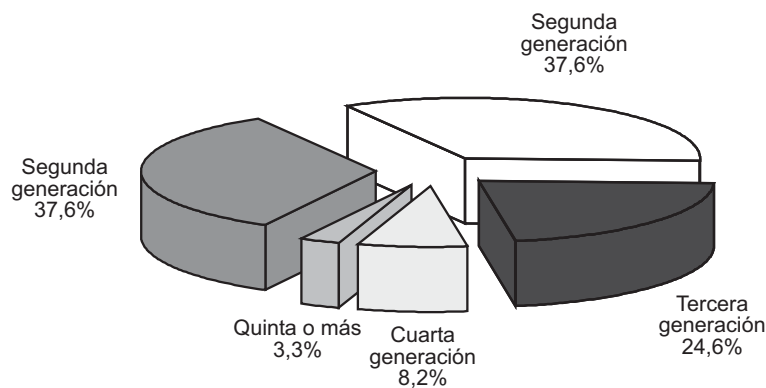
En primer lugar, nos ha interesado conocer la fecha de fundación de la empresa. La gran mayoría de las empresas tienen al menos seis años de vida, y casi el 40% se fundaron antes de 1960. Se trata de empresas, por tanto, con una elevada antigüedad.

**Figura 8**  
¿Cuándo se fundó la empresa?



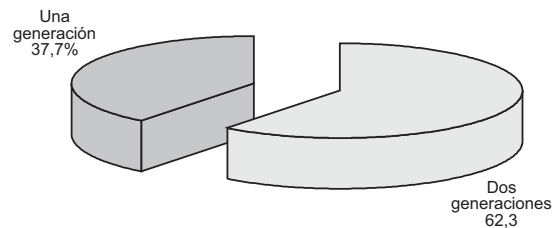
La antigüedad de las empresas se refleja en que casi el 75% de ellas han sufrido ya un relevo generacional. El 37,6% se encuentran en la segunda generación, y más del 36% están en la tercera generación o incluso ya la han superado.

**Figura 9**  
¿En qué generación se encuentra su empresa?



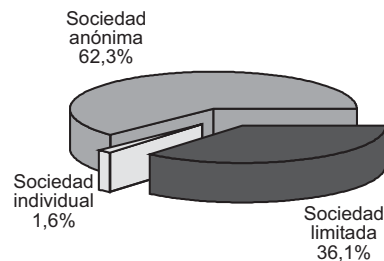
Como es natural, en empresas donde han trabajado varias generaciones de la familia, conviven y trabajan en la empresa al mismo tiempo, como refleja la Figura 10, que en más del 60% de las empresas trabajan dos generaciones.

**Figura 10**  
¿Cuántas generaciones trabajan en su empresa?

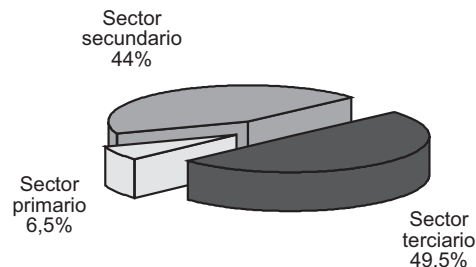


La figura jurídica que adoptan las empresas en el 62,3% de los casos es la de sociedad anónima, y el 44% desarrolla su actividad en el sector secundario y el 49,5% en el sector terciario.

**Figura 11**  
Tipo de sociedad

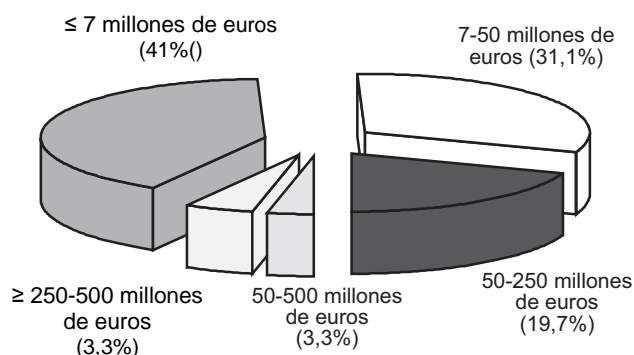


**Figura 12**  
Sector de la empresa



En cuanto al volumen de ventas, el 31,1% de las empresas han tenido unas ventas que se sitúan entre 7 y 50 millones de euros; el 41% obtuvieron en 2006 unas ventas inferiores a los 7 millones de euros.

**Figura 13**  
Ventas en 2006



De la misma forma que obtuvimos un perfil medio de quienes contestaron el cuestionario, podemos obtener un perfil medio de las empresas que van a ser objeto de nuestro estudio. Se trataría de una empresa con las siguientes características:

1. Empresa de segunda o tercera generación.
2. Fundada hace más de veinte años y donde trabajan dos generaciones.
3. Sociedad anónima.
4. Dedicada principalmente a los sectores secundario y terciario.
5. Volumen de ventas superior a los 7 millones de euros.

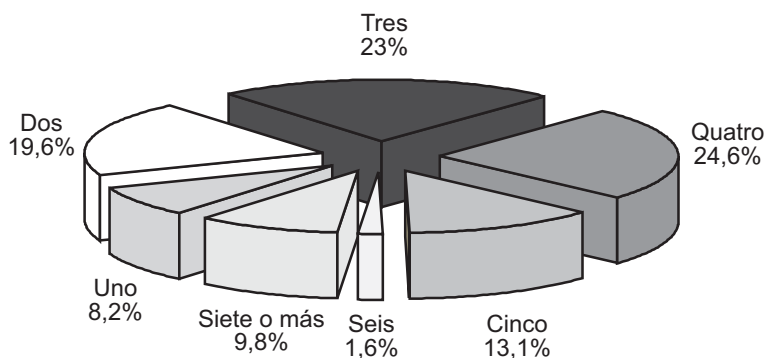
## Resultados

Una vez establecido el perfil de la empresa, es conveniente preguntarnos por la relación que existe entre la familia propietaria y la empresa. En las Figuras que a continuación se presentan se recoge información que nos puede ayudar a aclarar esta situación.

En primer lugar, resulta relevante conocer cuántos familiares trabajan en la empresa. Los resultados demuestran que más del 72,2% de las empresas tienen tres o más familiares trabajando en ella. El 8,2% tiene sólo un familiar trabajando en la empresa.

### Figura 14

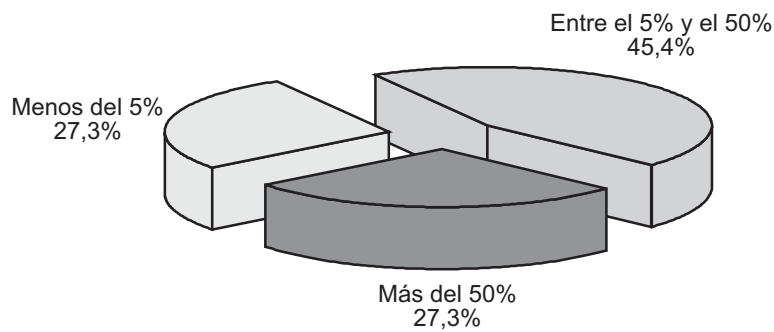
Número de familiares que trabajan en la empresa



Como se recoge en la Figura 15, el 82% de los accionistas de la empresa son familiares, y del 18% restante de accionistas que no son familiares, tan sólo el 27,3% tiene más del 50% de las acciones. Por tanto, el porcentaje de empresas familiares que tienen accionistas que no pertenecen a la familia con un número de acciones superior al 50% es muy limitado.

**Figura 15**

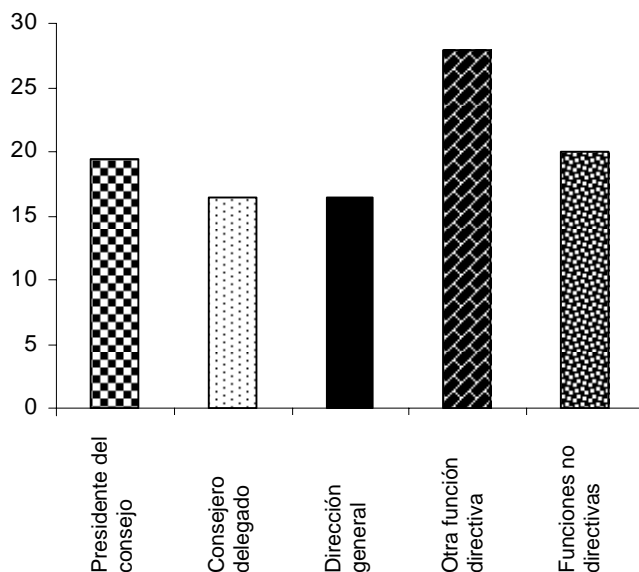
Porcentaje participación de miembros no familiares



Por último, la Figura 16 recoge los cargos de los familiares en términos porcentuales. Podríamos decir que, en general, los familiares tienen presencia en todos los cargos de dirección de la empresa.

**Figura 16**

Cargos de los familiares



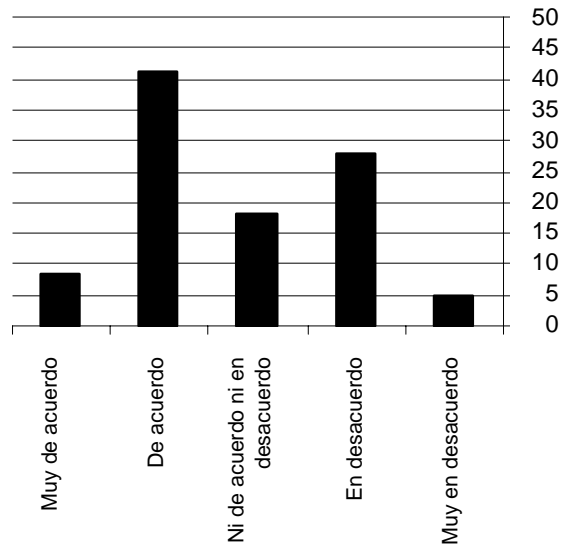
A continuación, las empresas han contestado una serie de preguntas referidas a aspectos más cualitativos en la gestión de la empresa familiar. Son preguntas ampliamente utilizadas en la bibliografía sobre empresa familiar. Nos las planteamos para conseguir una información complementaria y de utilidad a la obtenida en el resto de preguntas del cuestionario, la mayoría se refieren a la profesionalidad con que las empresas gestionan el negocio familiar. Como se observa en las respuestas, los directores generales son reticentes a expresar que en la empresa se utilizan criterios distintos a la hora de tratar a empleados familiares y a empleados que no forman parte de la familia.

Las Figuras 17 y 18 muestran que en las empresas familiares existe una división de opiniones sobre si el salario que perciben los miembros de la familia pueden considerarse de mercado por su contribución a la empresa. Se trata de preguntas similares que fueron realizadas para comprobar la fiabilidad de las respuestas; como se puede observar, las respuestas a ambas preguntas fueron coherentes y la división de opiniones se mantiene en ambas.

**Figura 17**

Indique su grado de conformidad

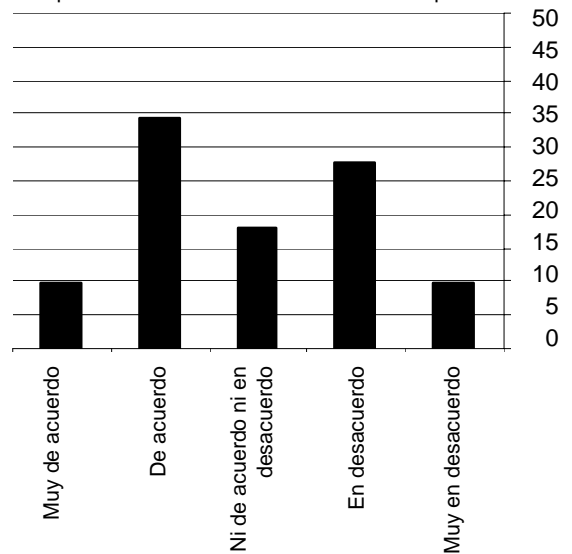
Los miembros de la familia reciben un salario de mercado por su contribución en la empresa



**Figura 18**

Indique su grado de conformidad

Los miembros de la familia que trabajan en esta empresa tendrían el mismo éxito si trabajaran en puestos similares fuera de esta empresa

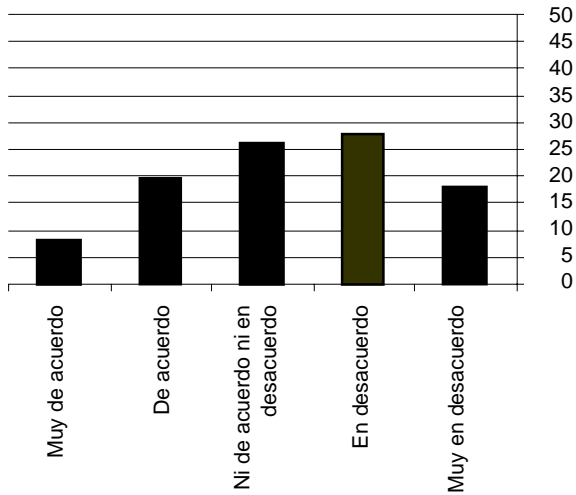


Sin embargo, en la Figura 19 se puede observar que existe una tendencia a reconocer que la evaluación de los miembros familiares no es demasiado clara e imparcial –como, por otra parte, lo sería en otra empresa del sector. La Figura 20 muestra una pregunta que va en la misma línea que la anterior: ¿Los miembros de la familia comparten las políticas establecidas para cualquier trabajador de la empresa? En este caso vuelve a haber división de opiniones.

La conclusión es clara, si bien no se puede decir que los miembros de la familia reciban un trato favorable, o que no compartan las políticas del resto de miembros de la empresa, se puede afirmar que en ocasiones se les favorece por el hecho de pertenecer a la familia.

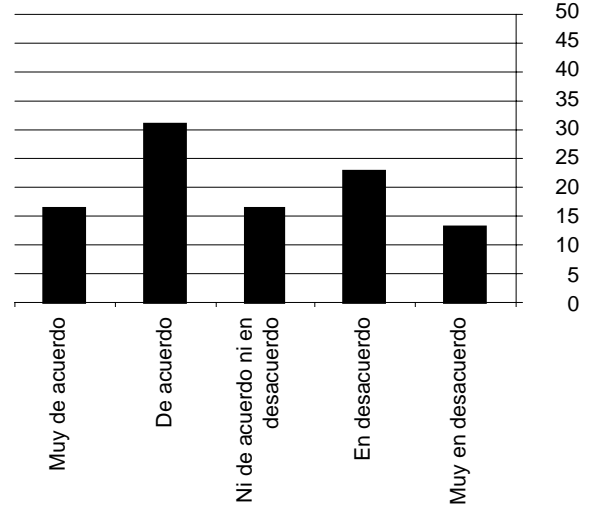
**Figura 19**

La empresa evalúa con claridad e imparcialidad el desempeño de los miembros de la familia que trabajan en ella



**Figura 20**

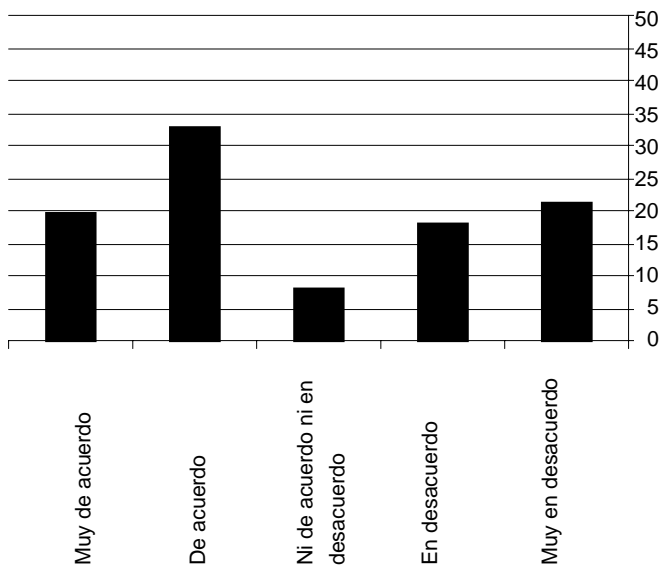
Los miembros de la familia comparten las políticas establecidas para cualquier trabajador de la empresa



La integración de los familiares en la empresa, tanto para aquellos que no trabajan en el negocio familiar como para aquellos que sí trabajan en la empresa, es una cuestión muy interesante para plantear a las empresas. Las dos siguientes cuestiones tienen que ver precisamente con esta cuestión.

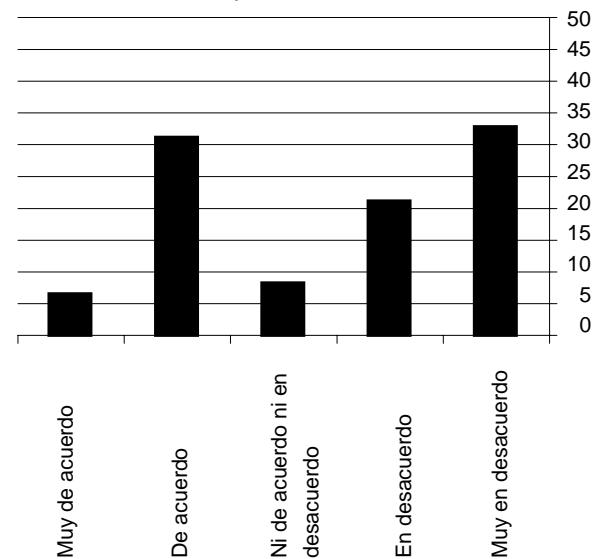
**Figura 21**

Existe un consejo, comité o reunión informal en el que los miembros de la familia que tienen acciones de la empresa pueden expresar sus ideas respecto del negocio



**Figura 22**

Existen actividades pensadas para que los miembros de la familia que no trabajen en la empresa se sientan más vinculados con los intereses de la empresa





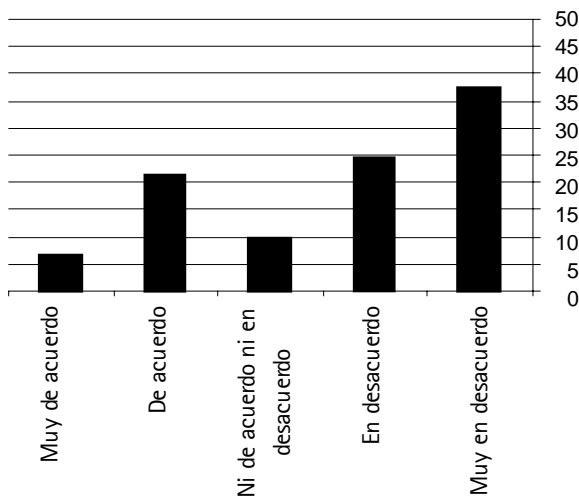
La primera de ellas, cuyos resultados se reflejan en la Figura 21, se refiere a la existencia de una reunión informal para que los miembros de la familia que tengan acciones en la empresa puedan expresar sus ideas con respecto al negocio familiar. Aunque existe división de opiniones en las respuestas, cerca de un 55% de las empresas mantienen este tipo de reuniones.

Por otro lado, como se observa en la Figura 22, no existen actividades para que los miembros de la familia que no trabajen en la empresa familiar se sientan más vinculados con los intereses de la empresa.

En la Figura 23 se pone de manifiesto que no existe ninguna política para la incorporación de los miembros de la familia a la empresa: cerca del 65% de las empresas no tienen ninguna política en este sentido, es decir, para que un miembro de la familia se incorpore a la empresa familiar no es necesario realizar ningún tipo de acción especial.

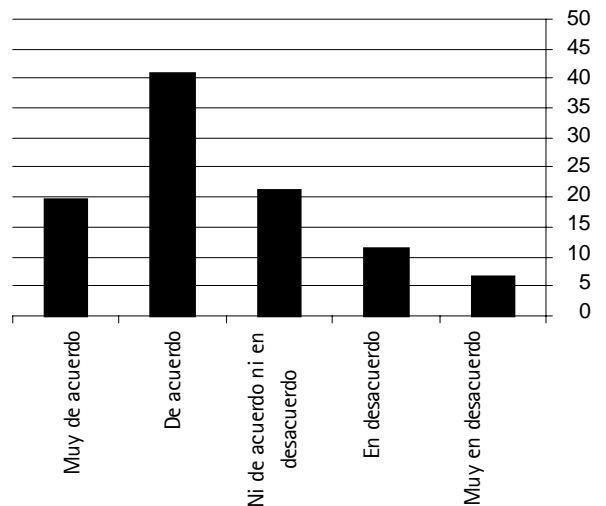
**Figura 23**

Existe en esta empresa un conjunto de políticas, conocidas y seguidas, para la incorporación de miembros de la familia a la empresa



**Figura 24**

En esta empresa, las promociones y ascensos están basados en el mérito de cada uno

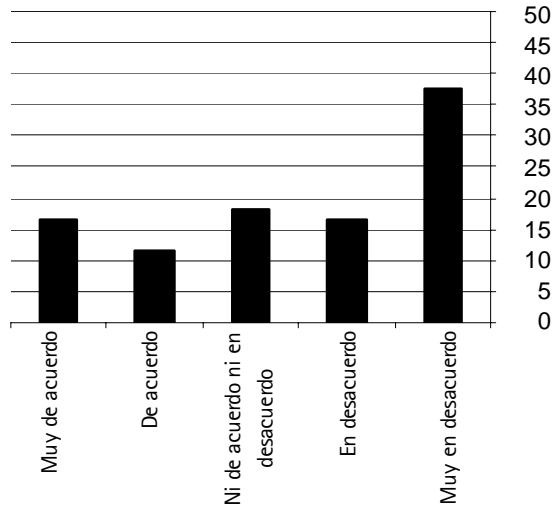


Como se observa en la Figura 24, las promociones y ascensos en las empresas familiares están basados en el mérito de cada uno; más del 60% de las empresas están de acuerdo en esta cuestión; sin embargo, es significativo que hay un 40% de empresas que no lo tengan tan claro.

La última pregunta se refiere a la necesidad de que los familiares hayan trabajado previamente en otra empresa para incorporarse a la empresa familiar. Los resultados se presentan en la Figura 25.

**Figura 25**

En esta empresa es requisito que los miembros de la familia hayan trabajado en otro sitio antes de incorporarse a la empresa familiar

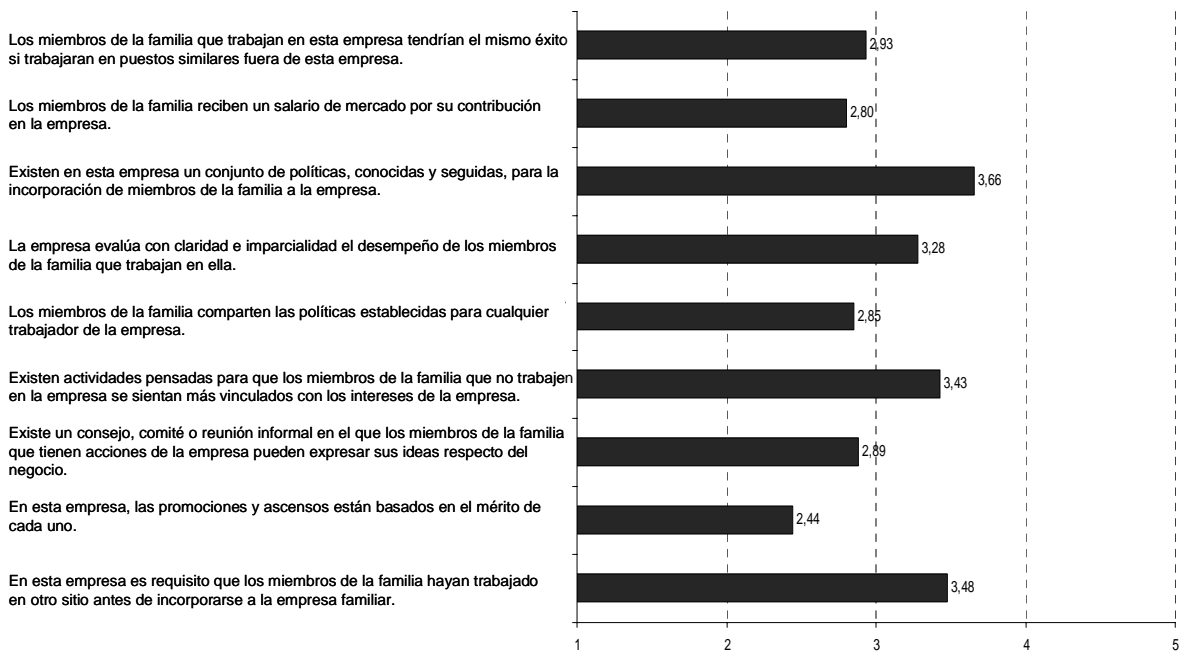


Mientras que en las preguntas de identificación la mayoría de los que contestan afirman que habían trabajado anteriormente en una empresa, cuando se les pregunta sobre si es un requisito necesario, las respuestas manifiestan que no se trata de un requisito para los empleados familiares.

Seguidamente se ofrece un gráfico que resume todas las preguntas que se han expuesto anteriormente. Como se puede ver en la Figura 26, no hay ninguna respuesta que se sitúe entre 0 y 1 o entre 4 y 5.

**Figura 26**

Cuadro resumen. Grado de conformidad.



Llegados a este punto, es conveniente que nos preguntemos por los contratos que se dan en las empresas familiares. Es ahora donde cobra especial relevancia la persona que ha contestado el cuestionario; nuestros esfuerzos iniciales en situar lo mejor posible y por hallar un perfil medio quedan justificados cuando presentemos los resultados.

Sin duda, los resultados obtenidos han sido desconcertantes. En ningún escenario planteado podíamos esperar algo parecido a las respuestas. Es comprensible que, si quien contesta es un empleado que tiene una función directiva, no sepa qué tipo de contrato tiene el consejero delegado o el resto de categorías que hemos presentado. En el Cuadro 1 recogemos las respuestas teniendo en cuenta esta circunstancia. Es decir, no es de extrañar que el número de respuestas de NS/NC sean elevadas. Sin embargo, pensamos que los resultados del cuestionario son suficientemente significativos. El alto porcentaje de desconocimiento es preocupante. Hay respuestas que son sencillamente imposibles, únicamente porque la ley no permite que se den esas situaciones. Un consejero delegado o un director general no puede tener un contrato regulado por el Estatuto de los Trabajadores, de la misma manera que alguien que no tenga funciones no directivas no puede tener un contrato regulado por el Real Decreto 1382/1985.

## Cuadro 1

Contrato trabajadores. Respuesta general

	NS/NC	Número de los que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores	Número de los que se regulan por el Real Decreto de la Alta Dirección
Presidencia del consejo de administración	<b>68,85%</b>	<b>16,39%</b>	<b>14,75%</b>
Consejero delegado	<b>62,50%</b>	<b>19,44%</b>	<b>18,06%</b>
Dirección general	<b>43,24%</b>	<b>31,08%</b>	<b>25,68%</b>
Función directiva	<b>32,99%</b>	<b>48,45%</b>	<b>18,56%</b>
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)	<b>38,24%</b>	<b>48,53%</b>	<b>13,24%</b>

Sin embargo, somos conscientes del sesgo que pueden tener las respuestas anteriores. Por eso hemos agrupado las respuestas en función del cargo que tenía quien contestaba el cuestionario. Es decir, cada persona respondía únicamente sobre su propio cargo. De esta forma eliminamos el sesgo que presenta el Cuadro 1. Como vemos, el porcentaje de desconocimiento disminuye, pero sigue siendo preocupante: el 48% de los presidentes del consejo de administración desconocen si su contrato se rige por el Estatuto de los Trabajadores o por el Real Decreto 1382/1985. Pero también son más los consejeros delegados y directores generales que afirman tener un contrato por el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, ambos Cuadros reflejan una realidad: los directivos desconocen el contrato que les vincula con la empresa familiar.

## Cuadro 2

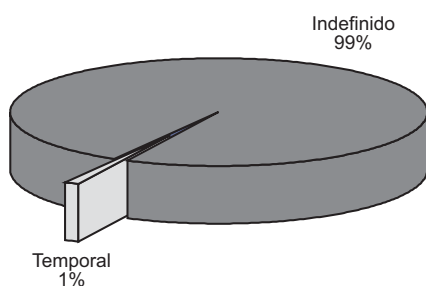
Contrato trabajadores: Respuesta particular

	NS/NC	Número de los que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores	Número de los que se regulan por el Real Decreto de la Alta Dirección
Presidencia del consejo de administración	<b>48,00%</b>	<b>38,30%</b>	<b>13,60%</b>
Consejero delegado	<b>19,60%</b>	<b>45,00%</b>	<b>35,30%</b>
Dirección general	<b>11,54%</b>	<b>53,85%</b>	<b>34,62%</b>
Función directiva	<b>20,00%</b>	<b>68,00%</b>	<b>12,00%</b>
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)	<b>71,42%</b>	<b>15,54%</b>	<b>13,04%</b>

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores tienen un contrato indefinido y a tiempo completo. Quizás en este aspecto también la empresa familiar se diferencie de la empresa no familiar. Los resultados se presentan en las Figuras 27 y 28.

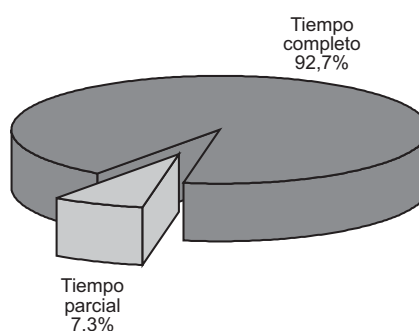
**Figura 27**

Tipo de contrato



**Figura 28**

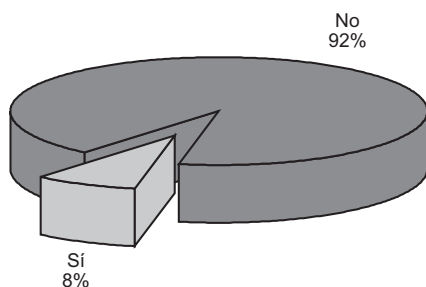
Tipo de jornada



Otro aspecto en el que también existen diferencias entre la empresa familiar y la empresa no familiar es en el número de contratos blindados que tienen los miembros que trabajan en una empresa familiar. Sirva como prueba los datos extraídos de los informes de gobierno corporativo (2006) de 35 empresas que conforman el Ibex. En dichas empresas hay un total de 498 consejeros, de los cuales 295 tienen contrato de alta dirección, es decir, el 60% disponen de dicha cláusula. Como se observa en la Figura 29, tan sólo un 8% de los familiares tienen contrato blindado. La diferencia con respecto a las empresas del Ibex es del 52%.

## Figura 29

Familiares con contrato blindado



Esta pregunta puede aportar muchas luces en torno a la recomendación que podemos dar a todos aquellos que gestionan una empresa familiar.

## V. Conclusiones

Los resultados del estudio son elocuentes y muestran que en las empresas estudiadas no existe una excesiva definición y claridad en la relación contractual de los gestores familiares. Por un lado, los responsables de la empresa desconocen el tipo de contrato que tienen los empleados que trabajan en la compañía. Este desconocimiento es, en algunos casos, admisible, pero en otros casos no se puede justificar de ninguna manera. Por otro lado, algunos gestores familiares desconocen su propia relación contractual con la empresa. Estas dos realidades reflejan que los responsables de las empresas familiares no tienen una idea clara de la relación que ha de existir entre responsabilidad y tipo de contrato.

En las preguntas del estudio que se referían a la profesionalidad en la gestión de la empresa existía una unidad y coherencia en la respuesta: los criterios que rigen en la empresa familiar son básicamente profesionales. Sin embargo, la realidad contractual no parece confirmar esta situación: el hecho de que la mayoría de los contratos sean indefinidos constituye una buena noticia para la economía española, pero también es un factor que diferencia la empresa familiar del resto de empresas del panorama español.

También existen algunas incongruencias en las respuestas de los directivos. Por ejemplo: a pesar de que el 48% de los presidentes desconocen su contrato y el 38% de los presidentes afirman que su contrato se rige por el Estatuto de los Trabajadores –cosa que es legalmente imposible–, tan sólo el 24,2% de las empresas que han participado en el estudio cambiaría el contrato de alguno de los familiares. Esta afirmación demuestra, una vez más, la falta de conocimiento en materia de contratación por parte de los responsables de las empresas familiares.

La recomendación principal de este estudio para los gestores de las empresas familiares sería que aclararan la situación contractual de los trabajadores de la empresa, especialmente si éstos son familiares. Con el objetivo de evitar la mezcla de sentimientos familiares y relaciones contractuales, también debería quedar clara la distinción entre directivo de la empresa y

miembro de la familia propietaria. Para evitar futuras tensiones es mejor afrontar la cuestión cuanto antes sin esperar al momento en el que surja un conflicto. La falta de claridad en los contratos puede ser causa en sí misma del problema que se puede plantear en un futuro.

Por último, en caso de que existan dudas sobre la conveniencia de realizar un contrato de alta dirección a cualquier empleado, lo mejor es consultar a un experto y aclarar la situación; y en caso de que efectivamente el puesto o las funciones admitan un contrato de estas características, lo ideal sería realizar un contrato de alta dirección con un blindaje complementario adicional; por ello, en el Anexo 2 se incluye un modelo de contrato blindado.

## Anexo 1

Cuestionario remitido a las empresas

### Empresas familiares: posición, evaluación y tipo de contrato de los familiares

Buenos días/tardes. El siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer algunas características de la participación de miembros de la familia en la empresa familiar. La información registrada en este cuestionario es de carácter confidencial y su finalidad es únicamente académica, orientada a la elaboración de material para la formación y desarrollo de ejecutivos de todo el mundo.

Tardará ocho minutos en contestar. Muchas gracias.

#### I) Información general

<b>1. Edad</b>	<input type="text"/>	<b>2. Sexo</b>	Mujer	<input type="checkbox"/>
			Hombre	<input type="checkbox"/>
<b>3. ¿Forma parte usted de la familia propietaria de la empresa?</b>	SI	<b>4. ¿Cuántos años lleva usted trabajando en la empresa familiar?</b>	<input type="text"/>	
	NO			

<b>5. Actualmente su cargo en la empresa es:</b>	Presidencia del consejo de administración	<input type="checkbox"/>
	Consejo de administración	<input type="checkbox"/>
	Consejero delegado	<input type="checkbox"/>
	Dirección general	<input type="checkbox"/>
	Función directiva	<input type="checkbox"/>
	Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)	<input type="checkbox"/>

<b>6. Nivel formativo</b>	Básico	<input type="checkbox"/>
	Medio	<input type="checkbox"/>
	Universitario	<input type="checkbox"/>
	Posgrado	<input type="checkbox"/>

<b>7. ¿Ha tenido experiencia previa en otras empresas?</b>	SI	<input type="checkbox"/>
	NO	<input type="checkbox"/>

## II) Características de la empresa familiar

### 8. Año de fundación de la empresa

Primera

Segunda

### 9. ¿En qué generación está su empresa?

Tercera

Cuarta

Quinta o más

Empresa individual

### 10. ¿Qué tipo de sociedad es su empresa?

Sociedad anónima

Sociedad limitada

### 11. Principal sector de actividad de la empresa familia

(En el cuestionario enviado a las empresas esta pregunta aparecía más desglosada)

1. SECTOR PRIMARIO	<input type="checkbox"/>
2. SECTOR INDUSTRIA Y MANUFACTURAS	<input type="checkbox"/>
3. SECTOR SERVICIOS	<input type="checkbox"/>

### 12. Ventas en 2006

≤ 2,7 millones de euros	<input type="checkbox"/>	2,7 – 7 millones de euros	<input type="checkbox"/>
8 – 15 millones de euros	<input type="checkbox"/>	16 – 50 millones de euros	<input type="checkbox"/>
51 – 100 millones de euros	<input type="checkbox"/>	101 – 250 millones de euros	<input type="checkbox"/>
251 – 500 millones de euros	<input type="checkbox"/>	501 – 1.000 millones de euros	<input type="checkbox"/>
> 1.000 millones de euros	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

## III) Participación de la familia en la empresa

### 13. Número de miembros de la familia que trabajan en la empresa

Una

### 14. ¿Cuántas generaciones de la familia trabajan en la empresa actualmente? (puede señalar más de una opción)

Dos

Tres

### 15. ¿Tiene la empresa accionistas no familiares?

SI

NO

### 16. ¿Qué porcentaje de propiedad poseen o representan los accionistas no familiares?

Menos del 5%	<input type="checkbox"/>
Entre el 5% y el 49%	<input type="checkbox"/>
El 50%	<input type="checkbox"/>
Superior al 50%	<input type="checkbox"/>



**17. ¿Cuántos familiares se encuentran en los siguientes cargos de la empresa?**

	Número de familiares						
	Ninguno			Uno			
Presidencia del consejo de administración							
Consejo de administración	1	2	3	4	5	6	7
Consejero delegado	Uno			Dos			
Dirección general	Uno			Dos			
Otra función directiva	1	2	3	4	5 o más		
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)	1	2	3	4	5 o más		

**18. Indique su grado de conformidad con las siguientes afirmaciones respecto de la participación de la familia en la empresa**

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni En desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
a) Los miembros de la familia que trabajan en esta empresa tendrían el mismo éxito si trabajaran en puestos similares fuera de esta empresa.					
b) Los miembros de la familia reciben un salario de mercado por su contribución en la empresa.					
c) Existen en esta empresa un conjunto de políticas, conocidas y seguidas, para la incorporación de miembros de la familia a la empresa.					
d) La empresa evalúa con claridad e imparcialidad el desempeño de los miembros de la familia que trabajan en ella.					
e) Los miembros de la familia comparten las políticas establecidas para cualquier trabajador de la empresa.					
f) Existen actividades pensadas para que los miembros de la familia que no trabajen en la empresa se sientan más vinculados con los intereses de la empresa.					
g) Existe un consejo, comité o reunión informal en la que los miembros de la familia que tienen acciones de la empresa pueden expresar sus ideas respecto del negocio.					
h) En esta empresa las promociones y ascensos están basados en el mérito de cada uno.					
g) En esta empresa es requisito que los miembros de la familia hayan trabajado en otro sitio antes de incorporarse a la empresa familiar.					

#### IV) Situación contractual

19. ¿Qué número de familiares tiene un contrato regulado por el Estatuto de los Trabajadores y cuántos tienen un contrato regulado por el Real Decreto de la Alta Dirección?

	NS/NC	Número de los que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores	Número de los que se regulan por el Real Decreto de la Alta Dirección
Presidencia del consejo de administración			
Consejo de administración			
Consejero delegado			
Dirección general			
Función directiva			
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)			

20. De aquellos familiares que tienen contrato de alta dirección, ¿cuántos se han blindado ese contrato?

Número de familiares con contrato de alta dirección blindado

21. De aquellos familiares que tienen un contrato ordinario, ¿podría indicar a qué tipo de contrato están sujetos?  (Indique el número de cada tipo de contrato)			Tiempo completo	Tiempo parcial
			CONTRATO INDEFINIDO	Normal
		Fomento		
		Fijo – Discontinuo		
	CONTRATO TEMPORAL	Obra o servicio		
		Eventual		
		Formación		

22. Actualmente, ¿cambiaría la modalidad de algún contrato de los directivos familiares de la empresa?

SI

NO

23. En caso afirmativo, explique brevemente las modificaciones que introduciría

**24. De las siguientes formas de retribución:**

- a) 100% del salario en nómina.
- b) Un porcentaje como salario en nómina y otro en facturación como profesional independiente u otra sociedad.
- c) Un porcentaje como salario en nómina y otro en beneficios sociales.
- d) Otros.

Indique la más habitual para los empleados familiares en función de su cargo en la empresa (escriba la letra que corresponda en cada caso). En caso de que la alternativa sea "b", "c" o "d", indique proporción de uno y otro.

	Letra	Porcentaje salario	Porcentaje resto
Presidencia			
Consejo de administración			
Consejero delegado			
Dirección general			
Función directiva			
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)			

<b>25. ¿Alguna vez ha habido en la empresa algún inconveniente en relación al tipo de contrato que tienen los miembros de la familia?</b>	SI	<input type="checkbox"/>
	NO	<input type="checkbox"/>

**26. En caso afirmativo, ¿cómo se ha resuelto?**

***Muchas gracias por su colaboración***

## Anexo 2

Ejemplo de contrato blindado

“En ....., a ... de ..... de .....

### REUNIDOS

De una parte, D./D<sup>a</sup> .....(datos personales).....

Y de otra, D./D<sup>a</sup> .....(datos personales).....

### ACTUAN

El primero, en nombre e interés propio.

El segundo, en nombre y representación de la compañía "....., S.A." (en adelante, LA COMPAÑÍA), con domicilio en ....., c/ ..... nº .... y C.I.F. ...., en su calidad de ..... del consejo de administración de la misma. Se une de Anexo nº 1 certificación acreditativa de su nombramiento. De Anexo nº 2 se une certificación acreditativa del acuerdo adoptado en la sesión del consejo de administración de fecha .... de .... de...

Y reconociéndose recíprocamente capacidad y representación suficiente para el presente otorgamiento.

### DICEN

I.- Que D./D<sup>a</sup> ..... (en adelante, EL CONSEJERO) es miembro del consejo de administración y consejero delegado de LA COMPAÑÍA ininterrumpidamente desde el día ... de ... de .....

Por razón de su cargo de consejero delegado tiene otorgado a su favor poderes amplios por el consejo de administración de LA COMPAÑÍA ante el Notario de ....., D./D<sup>a</sup> ....., el día ... de ..... de ....

II.- Que debido al cargo que desempeña de consejero-delegado, EL CONSEJERO ha tenido y tiene dedicación completa en la prestación de sus servicios a LA COMPAÑÍA.

III.- Que LA COMPAÑÍA ha tenido y tiene al CONSEJERO dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como consejero delegado, cotizando por el grupo 1.

IV.- Que a la vista de la circular de la Tesorería General de la Seguridad Social de 29-12-1992, referente a la no inclusión o exclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los socios que además son consejeros delegados y miembros del consejo de administración, y su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), y además, teniendo en cuenta que según la legislación actual del Estatuto de los Trabajadores, art. 1.3.c) la relación que une a las partes no es de naturaleza laboral y tampoco está incluida en el RD 1382/85, de 1 de agosto, que regula las relaciones laborales del personal de alta dirección, ambas partes contratantes convienen en regular sus relaciones para el presente y futuro, para lo cual llevan a cabo el presente contrato con sujeción a los siguientes

## PACTOS

\*PRIMERO\*.- Objeto.- EL CONSEJERO continuará prestando sus servicios como miembro del consejo de administración y consejero delegado de LA COMPAÑÍA, con carácter exclusivo y dedicación completa, con todos los poderes y facultades que tiene en la actualidad.

\*SEGUNDO\*.- Duración.- El presente contrato tendrá vigencia desde la fecha de hoy hasta la fecha en que EL CONSEJERO cumpla los 65 años, es decir, hasta por todo el día .. de ..... de ..... Sin embargo, llegada esta fecha, el contrato se prorrogará automáticamente si la junta de accionistas y el consejo de administración de LA COMPAÑÍA ratifican al CONSEJERO en sus cargos de consejero y consejero delegado, y por el plazo por el que se le ratifique en el cargo.

\*TERCERO\*.- Remuneración. Por sus servicios, en calidad de consejero delegado de LA COMPAÑÍA, EL CONSEJERO percibirá anualmente:

a) .....-euros brutos, distribuidos en 12 pagas mensuales de .....,-euros. Dicha cantidad se incrementará cada año de acuerdo con el incremento salarial aplicado en LA COMPAÑÍA.

b) Y además, una cantidad igual al .. % del beneficio comercial del GRUPO, contado este ..% antes de deducir los intereses de financiación y los impuestos. Dicha cantidad se entregará dentro del mes de ..... de cada año. A los efectos de este contrato, se entiende por GRUPO el formado por LA COMPAÑÍA y las siguientes compañías que se hallan bajo su control directo o indirecto, es decir, "....., S.A." y "....., S.L."

\*CUARTO\*.- Cobertura social.- LA COMPAÑÍA se obliga a dar de baja en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos del día de la firma del presente contrato, al CONSEJERO, asumiendo, asimismo, la obligación de hacer todo lo que fuera preciso para que se alcance a favor del CONSEJERO el alta en el régimen especial de Trabajadores Autónomos, con la misma fecha de efectos, y de abonar el importe correspondiente a las cotizaciones de este régimen especial (EL CONSEJERO participará en el abono de dicho importe en la misma proporción en la que ha venido participando hasta la fecha en el régimen general) durante toda la vigencia del presente contrato, teniendo en cuenta que la base mensual de cotización será siempre del tipo máximo de cotización, que para la presente anualidad ..... es de .....,- euros, aumentando cada año en la cantidad que se fije en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que el presente contrato se extinguiera por voluntad de LA COMPAÑÍA antes de que EL CONSEJERO cumpliera la edad de 65 años:

- EL CONSEJERO suscribirá un convenio especial con la Seguridad Social al amparo de lo establecido en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 18 de julio de 1991 y disposiciones concordantes y/o sustitutorias, al objeto de mantener en igual medida los derechos a pensión y asistencia sanitaria.

- LA COMPAÑÍA se obliga a pagar al CONSEJERO, por el período de tiempo que reste hasta que cumpla 65 años, todas las cantidades que EL CONSEJERO tenga que abonar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualesquiera otros organismos para mantener vigente dicho convenio especial. Esta obligación se extinguirá en el supuesto de que EL CONSEJERO se dedicara de forma estable, permanente o esporádica, a una actividad concurrente con la de LA COMPAÑÍA.

\*QUINTO\*.- Pactos y Leyes aplicables.- En todo lo no regulado especialmente en este contrato, se aplicarán las Leyes del Derecho Mercantil, sin perjuicio de lo en ellas prescrito sobre la aplicación subsidiaria del Derecho Civil.

\*SEXTO\*.- Extinción de contrato. El presente contrato podrá resolverse por voluntad del CONSEJERO previo aviso de ... meses, lo que llevará consigo la renuncia a su condición de consejero delegado. En este supuesto no tendrá derecho a percibir la indemnización por daños y perjuicios a que se refiere el siguiente párrafo A., con la única excepción de que la causa de la resolución unilateral por parte del CONSEJERO obedezca a incumplimientos o modificaciones, por parte de LA COMPAÑÍA, de las obligaciones contractuales, en cuyo caso tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo A siguiente.

A.- Si la extinción del presente contrato fuera por voluntad de LA COMPAÑÍA (excepción hecha de que la extinción obedeciera directamente al incumplimiento contractual del CONSEJERO), el mismo día en que la extinción del contrato se produzca efectivamente, LA COMPAÑÍA deberá abonar al CONSEJERO una de las siguientes cantidades en concepto de daños y perjuicios:

- Si la extinción se produce durante el primer año de vigencia del contrato, es decir, desde el día de hoy y hasta por todo el día ... de ..... de ....., LA COMPAÑÍA deberá abonar al CONSEJERO una cantidad igual a la suma de ... anualidades, de acuerdo con el total de los ingresos líquidos obtenidos por EL CONSEJERO durante la última anualidad en que prestó sus servicios en LA COMPAÑÍA.

- Si la extinción se produce transcurrido un año de vigencia del contrato, pero antes de iniciar el tercer año de vigencia del contrato, es decir, entre todo el día .. de ..... de .... y hasta por todo el día .. de ..... de ....., la cantidad a percibir por EL CONSEJERO variará en función del mes del antedicho período en que se produzca la extinción en la siguiente proporción:

Fecha A percibir por EL CONSEJERO extinción cantidad equivalente

Del .. de ..... de .....al .. de ..... de ....., ambos inclusive a .. mensualidades

Del .. de ..... de .....al .. de ..... de ....., ambos inclusive a .. mensualidades

etc.

Por cantidad equivalente a una mensualidad, se entiende la cifra resultante de dividir entre doce el total del importe de los ingresos líquidos obtenidos por EL CONSEJERO durante la última anualidad en que prestó sus servicios en LA COMPAÑÍA.

- Si la extinción se produce transcurridos los dos primeros años de vigencia del contrato, es decir, a partir de todo el día... de..... de... cualquiera que sea la fecha, la cantidad a percibir por EL CONSEJERO será la equivalente al total importe de los ingresos líquidos obtenidos por EL CONSEJERO durante la última anualidad en que prestó sus servicios en LA COMPAÑÍA.

Dado que el contrato tiene como objeto la regulación de los servicios prestados por EL CONSEJERO en su calidad de consejero delegado, la no reelección en dicho cargo, ya sea por acuerdo de la junta general de accionistas o del consejo de administración de LA COMPAÑÍA, supondrá la extinción del presente contrato por voluntad de LA COMPAÑÍA y, consecuentemente, implicará el pago por parte de ésta en favor del CONSEJERO de las cuantías indemnizatorias pactadas en este párrafo A.

B.- En caso de extinción del contrato, LA COMPAÑÍA vendrá obligada además, en todo caso, a abonar al CONSEJERO vitaliciamente con una retribución anual que, sumada a la cantidad que, en su caso, perciba anualmente EL CONSEJERO de la Seguridad Social en concepto de pensión de jubilación contributiva, sea equivalente al ..% de los ingresos líquidos que haya percibido EL CONSEJERO de LA COMPAÑÍA durante el último año en que haya prestado sus servicios. Pero este último derecho se extinguirá si EL CONSEJERO se dedicara de forma estable, permanente o esporádica, a una actividad concurrente con la de LA COMPAÑÍA.

C.- Unica y exclusivamente en el supuesto de que EL CONSEJERO extinguiera el presente contrato antes de cumplir los 65 años de edad voluntaria y unilateralmente, por razón distinta de motivos de su salud o como consecuencia del incumplimiento de LA COMPAÑÍA perdería el derecho a percibir de LA COMPAÑÍA, las cantidades a que se refiere el anterior apartado B.

En el supuesto de que EL CONSEJERO incumpliera voluntaria y unilateralmente el presente contrato, antes de cumplir los 65 años de edad, perdería igualmente el derecho a percibir de LA COMPAÑÍA las cantidades a que se refiere el anterior apartado B.

El mismo día en que EL CONSEJERO cumpla la edad de 65 años, el presente apartado C dejará de estar en vigor y se tendrá por no puesto a todos los efectos.

\*SÉPTIMO\*.- Seguro.- Durante toda la vigencia del presente contrato, LA COMPAÑÍA se obliga a tener contratado a nombre y beneficio del CONSEJERO, o de la persona que éste indique, una

póliza de seguro de accidentes e invalidez por un importe de .....,- euros y de .....,- euros en caso de muerte. El pago de la prima y cualquier otro desembolso derivado de la contratación de la póliza de seguro serán a cargo de LA COMPAÑÍA.

**\*OCTAVO\*.- Vehículo.-** Mientras se halle en vigor el presente contrato, EL CONSEJERO tendrá derecho al uso y disfrute de un vehículo de gama alta, corriendo todos los gastos derivados del mismo a cargo de LA COMPAÑÍA.

La selección y elección del vehículo se efectuará de mutuo acuerdo por el presidente del consejo de administración de LA COMPAÑÍA y EL CONSEJERO.

**\*NOVENO\*.- Vacaciones.-** EL CONSEJERO tendrá derecho a disfrutar de ...días naturales de vacaciones, que podrán ser disfrutados en uno o más períodos. La fecha de disfrute de dichas vacaciones se fijará de común acuerdo entre las partes.

**\*DÉCIMO\*.- Arbitraje.-** Las partes acuerdan que para cualquier cuestión litigiosa o, en general, discrepancia que surja en relación con las obligaciones de cada parte derivadas de este contrato o en la interpretación, cumplimiento, incumplimiento y ejecución de cualesquiera estipulaciones del mismo, si no se soluciona por mutuo acuerdo, será resuelta, con exclusión expresa de jurisdicción, por arbitraje a petición de cualquiera de las partes mediante comunicación escrita a la otra.

Las partes, de mutuo acuerdo, al amparo de la Ley 36/1.988, de 5 de diciembre, de arbitraje, ya desde ahora, nombran árbitro único al que sea decano del Illtre. Colegio de Abogados de ....., el cual decidirá con arreglo a equidad. En caso de renuncia, abstención, recusación aceptada o incapacitación sobrevenida, sustituirá al titular el primer suplente, y a éste, el segundo. Se designan como suplentes del árbitro titular a los siguientes: suplente 1º, al que sea vicedecano del Illtre. Colegio de Abogados de ..... y suplente 2º, al que sea secretario del Illtre. Colegio de Abogados de .....

El lugar donde se celebrará la actuación arbitral será el de ..... y el idioma en que se desarrollará será .....

En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de una disputa, o el hecho de que el arbitraje se haya iniciado, no será causa para la suspensión del recíproco cumplimiento de prestaciones que resulten del presente contrato.

El presente pacto se considera a todos los efectos como convenio arbitral, inequívoco y firme, obligándose expresamente las partes a estar y pasar por lo estipulado y por el laudo que en su día se dictare y a cumplir la decisión arbitral, sin posibilidad de acceso a la vía judicial, salvo en los expresos supuestos que específicamente prevé la citada Ley Especial de Arbitraje.

Si en contravención de lo anterior, alguna parte acudiera a la vía judicial, la otra estará facultada simplemente en base a lo establecido en la presente cláusula y sin ulterior requisito, para invocar la oportuna excepción de sumisión a arbitraje.

La parte infractora quedará obligada, en tal supuesto, a indemnizar los daños y perjuicios causados con su incumplimiento del presente convenio arbitral, cuya garantía será asimismo determinada en el laudo que pusiera fin a la controversia.

En todo lo no específicamente previsto aquí, será de estricta aplicación y cumplimiento la citada Ley de Arbitraje de 5 de diciembre de 1988.

**\*DECIMOPRIMERO\*.- Notificaciones.-** A los efectos de cualquier pago, notificación, diligencia, requerimiento, etc. en relación con el presente contrato, se señalan los siguientes domicilios:

EL CONSEJERO

dirección.....

LA COMPAÑÍA

dirección .....

El cambio de cualquiera de estos domicilios no producirá efecto alguno en relación con el presente contrato, ni se tendrá por producido hasta que haya sido fehacientemente notificado el nuevo domicilio a la otra parte.

\*DECIMOSEGUNDO\*. Ingreso líquido.- A los efectos del presente contrato se entiende que ingreso líquido es igual al resultado de restar al total de ingresos brutos del período que se indique en cada caso, la cantidad, a cargo de LA COMPAÑÍA, pagada por ésta a la Seguridad Social en dicho período.

\*DECIMOTERCERO\*. Indices. Títulos.- Los índices y las denominaciones dadas a los títulos y pactos de este contrato tienen una mera función de orden para facilitar el manejo del presente documento y no podrán nunca esgrimirse como elementos de interpretación.

\*DECIMOCUARTO\*. Anexos.- Todos los anexos unidos al presente contrato son suscritos por las partes y forman parte integrante del presente contrato.

Y en prueba de conformidad firman el presente contrato por triplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo: LA COMPAÑIA Fdo.: EL CONSEJERO"



## Anexo 3

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección

### Sumario:

- Artículo 1. Ambito de aplicación.
- Artículo 2. Fundamento.
- Artículo 3. Fuentes y criterios reguladores.
- Artículo 4. Forma y contenido del contrato.
- Artículo 5. Períodos de prueba.
- Artículo 6. Duración del contrato.
- Artículo 7. Tiempo de trabajo.
- Artículo 8. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.
- Artículo 9. Promoción interna.
- Artículo 10. Extinción por voluntad del alto directivo.
- Artículo 11. Extinción del contrato por voluntad del empresario.
- Artículo 12. Otras causas de extinción.
- Artículo 13. Faltas y sanciones.
- Artículo 14. Jurisdicción competente.
- Artículo 15. Otras disposiciones.
- Artículo 16. Derechos de representación.
- **DISPOSICION ADICIONAL.**
- **DISPOSICION FINAL.**

El artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores considera la relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) de la propia norma, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniéndose en cuenta fundamentalmente para fijar su contenido el que la relación establecida entre el alto directivo y la empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la empresa en cuanto a facultades y poderes. Estas características se reflejan en el régimen jurídico que establece la presente norma, que en primer lugar determina el concepto del personal de alta dirección, para delimitar el ámbito de la norma, eliminándose así situaciones de indefinición jurídica, e incluso vacío de regulación, que se habían venido produciendo por esta falta de tratamiento normativo.

Precisamente por estas características de la relación que une al directivo con la empresa se ha adoptado por proporcionar un amplio margen al pacto entre las partes de esta relación, como elemento de configuración del contenido de la misma, correspondiendo a la norma por su parte el fijar el esquema básico de la materia a tratar en el contrato, respecto de las que se ha considerado debía existir un tratamiento normativo más completo, al ser menos susceptibles de acuerdos entre partes.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1985, dispongo:

### **Artículo 1. Ambito de aplicación**

Uno. El presente Real Decreto, de acuerdo con el artículo 2.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Dos. Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

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

### **Artículo 2. Fundamento**

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.

### **Artículo 3. Fuentes y criterios reguladores**

Uno. 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.

Dos. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar especialmente en el contrato.

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

### **Artículo 4. Forma y contenido del contrato**

Uno. El contrato especial del trabajo del personal de alta dirección se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2 del presente Real Decreto.

Dos. Dicho contrato deberá contener como mínimo:

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o especie.
- d) La duración del contrato.
- e) Las demás cláusulas que se exigen en este Real Decreto.

### **Artículo 5. Períodos de prueba**

Uno. En el contrato especial de trabajo de personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.

Dos. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la empresa.

#### **Artículo 6. Duración del contrato**

El contrato especial de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden. A falta de pacto escrito se presume celebrado por tiempo indefinido.

#### **Artículo 7. Tiempo de trabajo**

El tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

#### **Artículo 8. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa**

Uno. El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario. La autorización del empresario se presume cuando la vinculación a otra entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo.

Dos. Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios si aquel abandona el trabajo antes del término fijado.

Tres. El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato especial de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- b) Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.

#### **Artículo 9. Promoción interna**

Uno. Deberá formalizarse el contrato escrito regulado en el artículo 4 de este Real Decreto en los supuestos en que un trabajador vinculado a una empresa por una relación laboral común promocionase el ejercicio de actividades de alta dirección en esa misma empresa o en otra que mantuviese con ella relación del grupo u otra forma asociativa similar.

Dos. En tales supuestos, en el contrato se especificará si la nueva relación especial sustituye a la común anterior o si esta última se suspende. Caso de no existir en el contrato especificación expresa al respecto, se entenderá que la relación laboral común queda suspendida. Si se optase por la sustitución de la relación laboral común por la especial, tal novación sólo producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el correspondiente acuerdo novatorio.

Tres. En caso de simple suspensión de la relación laboral común anterior, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción. Se exceptúa de esta regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente.

#### **Artículo 10. Extinción por voluntad del alto directivo**

Uno. El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un previo aviso mínimo de tres meses. No obstante, dicho período podrá ser de hasta seis meses, si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. No será preciso respetar el preaviso en el supuesto de incumplimiento contractual grave del empresario.

Dos. El empresario tendrá derecho, en caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Tres. El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave trasgresión de la buena fe, por parte del empresario.
- b) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de las indemnizaciones a las que se refiere este número.
- d) 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.

#### **Artículo 11.** Extinción del contrato por voluntad del empresario

Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto, la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Dos. El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente, se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Tres. Cuando el despido sea declarado 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 dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto.

#### **Artículo 12.** Otras causas de extinción

Dejando a salvo las especialidades consignadas en los artículos anteriores, esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 13.** Faltas y sanciones

El alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas.

Por lo que se refiere a las infracciones laborales de los empresarios, será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14. Jurisdicción competente**

Los conflictos que surjan entre el personal de alta dirección y las empresas como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto serán de la competencia de los jueces y magistrados del orden jurisdiccional social.

#### **Artículo 15. Otras disposiciones**

Uno. Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29 y 32 del Estatuto de los Trabajadores. (Derogado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.)

Dos. Este contrato podrá suspenderse, con los efectos y para los casos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. A efectos de prescripción de acciones derivadas del contrato especial, así como en cuanto a la caducidad de la acción por despido, se aplicará, en cuanto proceda, el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 16. Derechos de representación**

Sin perjuicio de otras formas de representación, el personal de alta dirección no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

#### **DISPOSICION ADICIONAL.**

El personal excluido del ámbito subjetivo de las ordenanzas laborales actualmente en vigor, o de algunos de sus preceptos, que reúna las características y requisitos contenidos en el artículo 1 de este Real Decreto, se regirá por él.

#### **DISPOSICION FINAL.**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

Dado en Palma de Mallorca a 1 de agosto de 1985.

Juan Carlos R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
Joaquín Almunia