

EL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN ANTE LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Francisco Javier TOROLLO GONZÁLEZ

Profesor Titular de Universidad
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
torollo@ucm.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: PECULIARIDADES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN Y EL SISTEMA DE FUENTES DE OBLIGACIONES DEL REAL DECRETO 1382/1985;—II. LA DOCTRINA DE SUPLICACIÓN QUE NIEGA LA APLICACIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA DEL ART. 44 ET AL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN.—1. La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 18 de octubre de 1995: primera sentencia que inaplica el art. 44 ET al personal de alta dirección.—2. La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 21 de mayo de 1996, la inaplicabilidad del art. 44 ET al alto directivo, así como del Derecho Comunitario y su compatibilidad con el reconocimiento de su antigüedad.—3. La consolidación de la doctrina de suplicación de inaplicabilidad del art. 44 ET al alto directivo.—III. EL CAMBIO DE DOCTRINA: LA APLICABILIDAD DEL ART. 44 ET AL ALTO DIRECTIVO POR LA STSJ DE MADRID 795/2010, DE 8 DE OCTUBRE.—1. La aplicación del art. 44 ET no se excluye por los arts. 3.1 y 10.3.d) del Real Decreto 1382/1985.—2. La asunción de la empresa sucesora de las obligaciones laborales de la empresa sucedida en aplicación de las normas mercantiles interna y comunitaria.—3. La subrogación universal por la vía del principio de los actos propios.—4. La subrogación universal pactada en el contrato de absorción.—IV. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 21 DE SEPTIEMBRE DE 2011: POSICIONAMIENTO DOCTRINAL.—V. UNA ÚLTIMA REFLEXIÓN.—VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN: PECULIARIDADES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN Y EL SISTEMA DE FUENTES DE OBLIGACIONES DEL REAL DECRETO 1382/1985

El maestro Alonso Olea en el homenaje a su amigo y también maestro, del Derecho mercantil, Aurelio Menéndez¹, eligió como tema de estu-

¹ M. ALONSO OLEA, «Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empre-

dio la Extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección por voluntad del empresario. Es este, precisamente el tema del que nos ocupamos en el Homenaje celebrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense por los miembros del que fue su Departamento y en el que también participó su hijo, el Decano de la Facultad. Y este es el tema que aportamos a esta obra que, aunque no se presente con el título del estudio del profesor Alonso Olea, sí se encauza por sus directrices, pero con una variable: la extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección tras una sucesión de empresa.

Como es sabido, el personal de alta dirección (en adelante PAD) pasó por primera vez a vincularse con el empresario a través de un contrato de trabajo con la Ley de Relaciones Laborales de 1976². Desde entonces su prestación de servicios se desarrolla al amparo de una relación jurídica de naturaleza laboral y no civil o mercantil como era tradicional y, en consecuencia, el orden jurisdiccional social pasó a ser el competente para alcanzar una solución judicial a los conflictos suscitados con el empresario y derivados de su actividad profesional. No obstante, su relación laboral es especial. De hecho, es la primera de esta naturaleza de las diez que recoge actualmente el legislador en el art. 2.1 ET. Ello, quizás porque es portadora de las mayores peculiaridades o, al menos, de las que dogmáticamente se identifican con mayor facilidad y justifican sobradamente ese régimen jurídico diferente.

En efecto, la relación laboral del PAD cuenta con unos caracteres propios que, asentados en la recíproca y mutua confianza entre las partes, precisa de la concurrencia de tres requisitos: el primero, y más obvio, que en su trabajo 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 la misma y de realizar actos de disposición patrimonial, teniendo la facultad de obligar a esta frente a terceros; el segundo, que esos poderes afecten a los objetivos gene-

sario», en J. L. IGLESIAS PRADA (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, Madrid, Civitas, 1996, vol. 4, pp. 5047-5072.

² Las precedentes Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944 excluían de su ámbito de aplicación, la primera, a los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas que atendiendo a sus funciones (emolumentos o capacidad técnica) pudieran ser considerados «independientes» en su trabajo y, la segunda, a las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, esto es, en definitiva, al margen de la nota de dependencia. *Vid.* Y. SÁNCHEZ URÁN AZANA, «Administradores y Altos Directivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, ed. especial, núm. 100 (2000), *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, pp. 61 y ss.

rales de la compañía, no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de esta; y, en tercer lugar, 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.

En la relación laboral especial del PAD deben de concurrir los tres requisitos indicados. Si falta alguno no se la califica como tal. Pero si los tres concurren su presencia justifica que esté dotado de un régimen jurídico especial. Este como es sabido se construye a través del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (en adelante DAD y que en su art. 3 tiene su primera manifestación con el diseño de un sistema de fuentes normativas propio e identifica como primera fuente de obligaciones a «la voluntad de las partes con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación». Seguidamente, especifica que solo serán de aplicación las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, en los casos en los que se produzca remisión expresa por el propio Real Decreto, o así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo. Así pues, salvo que en el contrato de trabajo se disponga un sistema de fuentes distinto, en una interpretación exclusivamente sujeta a la literalidad del DAD los únicos preceptos aplicables del ET, dado que son los únicos sobre los que se produce una remisión expresa del legislador, serían los arts. 8.1, 27.2, 29, 32, 33, 49 y 55. Ningún otro precepto del ET cuenta con remisión expresa y, bajo este criterio hermenéutico, la tesis tradicionalmente defendida es que ningún otro artículo del ET sería aplicable a la relación laboral especial del PAD. Es más, incluso, desde esta perspectiva, ninguna otra norma laboral sería aplicable si no deriva de una remisión expresa del DAD o del contrato de trabajo formalizado. Consiguientemente, tanto el ET y las normas que le complementan y le desarrollan ni siquiera tienen el habitual carácter supletorio que legalmente se reconoce para el resto de las relaciones laborales especiales identificadas en el citado art. 2 ET.

En fin, el art. 3.3. DAD dispone que «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», constituyendo estas, pues, las normas supletorias del DAD. La norma laboral a la que no remita expresamente (o, en su caso, el contrato de trabajo del PAD), no constituye, ni siquiera, norma supletoria de primer orden. Su aplicación queda relegada, si acaso, a un tercer puesto, entrando en juego una vez constatada que las normas civil y mercantil no colman el vacío legal.

II. LA DOCTRINA DE SUPLICACIÓN QUE NIEGA LA APLICACIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA DEL ART. 44 ET AL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Que la autonomía de la voluntad sea la principal fuente de obligaciones es una consecuencia que tiene su razón de ser en la principal nota configuradora de esta relación laboral especial, ya indicada: «la recíproca confianza entre las partes» (art. 2 DAD) y en la situación jerárquica que ocupa el alto directivo en la organización productiva, que le hace ser considerado el *alter ego* del empresario. Tales caracteres hacen que para un laboralista no le choque que pese a su naturaleza laboral sea un trabajador que habitualmente queda fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo. Cuestión distinta que no se acepta con tanta naturalidad es que la primera norma a aplicar supletoriamente sea la civil o la mercantil, pues constituye un claro posicionamiento del legislador en resaltar la naturaleza mercantil y civil de esta relación jurídica más que su indudable naturaleza laboral, lo que ha llevado a que tradicionalmente se le califique no ya como especial, sino como semilaboral.

Sobre estas premisas se plantea el conflicto que apuntamos: que al no constar en el DAD una remisión expresa al art. 44 ET en los supuestos de sucesión de empresa, tradicionalmente se ha considerado que no le es aplicable. Ello, por supuesto, siempre considerando que el contrato de trabajo no recoja un pacto en el que las partes opten por su aplicación³.

Las primeras sentencias publicadas que se han ocupado de la sucesión de empresa y del alto directivo, a partir de la primera sentencia dictada en octubre de 1995, fueron unánimes en sostener la inaplicabilidad del art. 44 ET. Doctrina que sin cuestionamiento alguno se ha mantenido hasta el año 2010, en el que se produce un cambio de doctrina por la Sala de lo social del TSJ de Madrid y, posteriormente es confirmada por el TS.

No podemos decir que el conflicto estaba generalizado, pues las sentencias publicadas en las bases de datos jurídicas no han superado la docena. En estas no constan otros pronunciamientos y presumo que, dada su importancia, no parece desacertado pensar que no hay más. La doctrina de suplicación conformada optó por no extender las garantías propias

³ A favor de la inaplicabilidad del art. 44 ET al alto directivo en C. MARTÍNEZ MORENO, *La extinción del contrato de alta dirección*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, pp. 48-61, y A. L. DE VAL TENA, *Los trabajadores directivos de la empresa*, 2.^a ed., Cizur Menor, Aranzadi, 2010, pp. 291-315.

de la sucesión de empresa a este personal y las consecuencias son, naturalmente, muy importantes, en especial para la empresa cessionaria, pues en torno a esta doctrina ha podido defender la inaplicabilidad del contrato de trabajo previo formalizado por el PAD con la empresa cedente en los supuestos en los que este ha visto extinguido su contrato mediante un despido. Con tal tesis, que fue seguida sin desviarse un ápice por los Tribunales Superiores de Justicia que conocieron de este conflicto, la nueva empresa se desvinculaba de los concretos pactos alcanzadas con la empresa sucedida, esto es, de todos los beneficios que pudiera disfrutar a título particular este PAD, como pudieran ser un vehículo y la vivienda y, específicamente, las cláusulas de blindaje e, incluso, llegando a sus máximos extremos, su antigüedad.

Evidentemente, para los que hemos cuestionado esa absoluta pérdida de condiciones consensuadas del PAD⁴, consideramos que como mínimo debía de haberse puesto en duda ese desamparo normativo recurriendo, incluso, como en muchas otras ocasiones, a los principios generales del Derecho y a argumentos de derecho material o, sencillamente, a plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE. Pero no fue así. La doctrina des-protectora para este colectivo de trabajadores fue pacíficamente aplicada, de tal manera que una sucesión de empresa permitía a la nueva empleadora una extinción del contrato de trabajo del PAD con las indemnizaciones reglamentariamente establecidas que, como es sabido, son de siete días del salario en metálico (excluyéndose de su cómputo el salario en especie) con un máximo de siete mensualidades en caso de desistimiento y de veinte días del salario en metálico con un máximo de doce mensualidades en el supuesto de despido improcedente, atendiendo, obviamente, a los años de servicios, salvo que por parte de la nueva empleadora se negase también la antigüedad, postura que en muchas ocasiones fue también la defendida por la empresa sucesora. En fin, para este conflicto por parte de los órganos judiciales no se recurrió al principio de la buena fe ni a una de sus principales manifestaciones: el «equilibrio» entre las prestaciones.

Para los defensores de la inaplicabilidad del art. 44 ET, las consecuencias que proyecta una sucesión de empresa sobre el PAD es que sus originales condiciones pactadas pierden su vigencia, desaparece su status laboral y, en definitiva, dejan de ser aplicables sus pactos particulares y

⁴ A favor de la aplicabilidad del art. 44 al alto directivo, T. SALA FRANCO, *La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas*, Bilbao, Deusto, 1990, pp. 61-62, y E. GONZÁLEZ BIEDMA, *El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 246-247.

condiciones más beneficiosas, extinguéndose su contrato de trabajo y pasando a partir de entonces a estar vinculado con la empresa cesionaria con una nueva relación laboral que si sigue siendo especial de alta dirección en ausencia de contrato o pacto escrito entre las partes pasaría a regularse supletoriamente por el RD 1382/1985. Ello, claro está, salvo que el supuesto novatorio afectara a su esencia y se transformase su relación jurídica en laboral ordinaria y pasase a regirse por el ET y el convenio colectivo aplicable.

Hasta la STSJ de Madrid de 8 de octubre de 2010 la doctrina de suplicación dominante (en realidad la única doctrina existente), tal como se ha indicado, era unánime en mantener la inaplicabilidad del art. 44 ET al PAD y, en consecuencia, en sostener la inoperancia frente a la empresa cesionaria de las cláusulas de blindaje pactadas por el alto cargo con la empresa sucedida⁵. Claro que, con los mismos argumentos podría defendérse que el resto de sus condiciones laborales corrían la misma suerte.

1. La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 18 de octubre de 1995: primera sentencia que inaplica el art. 44 ET al personal de alta dirección

La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 18 de octubre de 1995, fue la primera sentencia de suplicación que se ocupó de este conflicto⁶.

Esa primera sentencia de suplicación, que revoca la sentencia de instancia, se adhiere a la tesis de la empresa, haciendo suyos los argumentos aducidos por esta en su recurso. Como conclusión considera que los arts. 44 ET y 3 DAD resultaron infringidos por la sentencia de instancia. Tal tesis se asienta en cuatro argumentos:

- a)* En primer lugar, en la carencia de una remisión expresa en el DAD al art. 44 ET.

⁵ También por parte de la doctrina científica, A. L. DE VAL TENA, *Los trabajadores directivos de la empresa*, *op. cit.*, p. 355.

⁶ En palabras de la propia sentencia «La Sala no encuentra doctrina jurisprudencial al respecto y ni siquiera criterios de otros Tribunales Superiores; el rastreo efectuado solo ofrece la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1984 (RJ 1984\836) que, a pesar de tratar de sucesión patronal y de altos cargos, no resulta de utilidad aquí, tanto porque es anterior al Real Decreto 1382/1985, como porque su supuesto de hecho y la doctrina sentada no tienen relación con el de autos (allí se aplicó la sucesión patronal para justificar que determinados trabajadores eran comunes y no altos directivos)».

Obviamente, se opta por una interpretación literal del art. 3.2 DAD que, en el diseño de las fuentes de la prestación de servicios del alto directivo, vincula la aplicación de las normas laborales, «incluido el ET», a «los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar expresamente en el contrato».

El silogismo es sencillo: si en el contrato de trabajo del PAD no se contiene pacto expreso que recoja la aplicabilidad del art. 44 ET debe respetarse la voluntad del legislador y de las partes y, en consecuencia, no procede imponer al empresario cessionario las garantías estatutarias del instituto de la sucesión de empresa.

- b) En segundo lugar, el argumento esgrimido en la citada sentencia de suplicación fue el de considerar que la sucesión de empresa cuenta con un concreto régimen jurídico en el art. 10.3 DAD.

No se niega la sucesión de empresa. Tan solo se defiende la existencia de una regulación autónoma de la misma en el DAD que configura un régimen jurídico propio y distinto al ordinario diseñado en el ET y que carece de sus mecanismos de protección. Para la Sala de lo social el DAD en su art. 10.d) limita la regulación de la sucesión patronal (ampliándola también a un «cambio importante en la titularidad» de la empresa), a la atribución al alto directivo de la posibilidad de extinguir su contrato, percibiendo las indemnizaciones pactadas (o, en su defecto, las legales), «dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios»⁷. Al reconocimiento de este peculiar derecho anuda una consecuencia: que no es lógico pretender beneficiarse de la institución laboral de la sucesión de empresa, además, del derecho al desistimiento indemnizado que le reconoce el DAD.

- c) En tercer lugar, en la aplicación supletoria del art. 1257 CC.

El art. 1257 CC dispone que los contratos solo producen efecto entre las partes que los otorgan y sus herederos. Y, como nos recuerda la sentencia, «a salvo, naturalmente, de los mecanismos de novación o transmisión que aquí no operan». Este precepto es aplicable pues el código civil es norma supletoria (art. 3 DAD).

- d) En cuarto lugar, en el fundamento de la propia relación laboral especial de alta dirección, esto es, «en la recíproca confianza de las partes» (art. 2 DAD).

⁷ Un análisis de los problemas interpretativos del cómputo de estos plazos y la determinación del *dies a quo*, en C. C. MOLERO MANGLANO, *El contrato de alta dirección*, Cízur Menor, Thomson Reuters-Civitas, 2011, pp. 602 y ss.

Para el TSJ «esta suerte de vínculo y esta regulación excluye (obviamente, por incompatibilidad) la del art. 44 ET, aun cuando no existiera el nítido sistema de fuentes reguladoras que instaura el art. 2 del Real Decreto citado».

Con estos cuatro argumentos se revoca la sentencia de instancia y se estima el recurso interpuesto por la empresa. No obstante, merece la pena no perder la perspectiva que nos facilita el supuesto de hecho de la sentencia. Nos referimos a que por la empresa sucesora (y por la sala de lo Social) se respetó «el inatacado salario en metálico» del acto directivo, así como, también, su «intacta antigüedad» y fijó la indemnización atendiendo a los reducidos módulos que fija el DAD. Eso sí, negó al alto directivo el derecho a los salarios de tramitación⁸.

En otro orden de consideraciones creemos que es importante dejar constancia de la recomendación que *ad futurum* y *obiter dicta*, traslada la sentencia: dado que «el mecanismo automático del art. 44.1 ET aquí no puede funcionar; el trabajador debió reclamar a su primer empresario las indemnizaciones que con él pactó», pues estas (y el contrato en general) no pueden vincular al empresario cesionario⁹. Tal consejo, obviamente, es importante no desconocerlo pues la prudencia no es mala consejera. Ahora bien, nunca hemos creído que tenía mucho recorrido. Siempre hemos considerado que podía y puede cuestionarse acudiendo al mismo criterio hermenéutico por ella utilizado: la interpretación literal del art. 10.3 DAD. Y es que, parece que se desconoce uno de los argumentos a los que se recurre para revocar la sentencia de instancia: que el alto directivo puede desistir de su contrato «con derecho a las indemnizaciones pactadas» dentro de los tres meses siguientes a la sucesión de empresa o al cambio importante en la titularidad de la misma¹⁰, por tanto, durante la vigencia del contrato, haciendo responsable de las consecuencias de esta al empresario sucesor, no al cedente.

⁸ Por todas, SSTS de 9 de octubre y de 27 de noviembre de 1989.

⁹ Cfr. también en la posterior STSJ Andalucía, Granada núm. 42/1997, de 3 de enero.

¹⁰ La STSJ de Madrid, 85/2011, de 6 de febrero, ante el desistimiento del trabajador dentro de los tres meses siguientes al cambio en la titularidad del accionariado de la empresa, desestima el recurso interpuesto por la empresa confirmando la sentencia de instancia que había considerado válida la aplicación de la cláusula de blindaje

2. La STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 21 de mayo de 1996, la inaplicabilidad del art. 44 ET al alto directivo, así como del Derecho Comunitario y su compatibilidad con el reconocimiento de su antigüedad

La doctrina de suplicación sentada en la primera sentencia que se ocupó de este tema fue posteriormente ratificada por la misma Sala de lo social con la Sentencia de 21 de mayo de 1996 (Rec. suplicación 329/1996) y ampliada en respuesta a los nuevos fundamentos en los que se apoya la sentencia de instancia estimatoria de la demanda del alto directivo¹¹. Así pues, pese al precedente, el juzgador de instancia desatiende la doctrina de suplicación, dado que, como indica, no es jurisprudencia *ex art. 1.6 CC*, y aplica el art. 44 ET.

No hemos tenido acceso a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Las Palmas, de 19 de diciembre de 1995, pero sí podemos acercarnos suficientemente a su contenido por las obligadas referencias de la sentencia de suplicación a los fundamentos esgrimidos para estimar el recurso de la empresa y proceder a su revocación mediante dos motivos.

A. El primero de ellos se asienta en cuatro argumentos:

a) Con el primero, que es el más novedoso, niega la aplicación del principio de interpretación conforme que la sentencia de instancia proyectó sobre la Directiva 77/1987/CEE, sobre la aproximación de los Estados miembros relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad y que en su art. 3.1 reconocía expresamente que «los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso».

El «principio de interpretación conforme» permite la aplicación de la Directiva pues, como es sabido, persigue que por la norma interna de los Estados miembros se respeten las exigencias del Derecho comunitario y se interprete esta en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva de que

¹¹ Cfr. A. V. SEMPERE NAVARRO y J. LUJÁN ALCARAZ, «Altos cargos y garantías por cambio de empresario», *Aranzadi Social*, 1996.

se trate con el fin de alcanzar el resultado que esta persigue¹². En definitiva, este principio impone a los órganos jurisdiccionales que en su tarea de interpretar y aplicar las leyes internas que transponen las Directivas de la UE respondan a las exigencias de estas¹³. Cuestión distinta es su aplicabilidad directa vertical, entre particulares que en este caso no entra en juego.

Para la Sala de lo social la inaplicabilidad directa de las Directivas solo cede ante el incumplimiento del Estado miembro de su obligada transposición. Premisa que en el presente caso no concurre pues esta ha tenido lugar con la articulación por parte de España del mecanismo garantista del art. 44 ET y con el especial diseñado en el art. 10.3 DAD¹⁴.

- b)* Dos, porque las materias de la Directiva 77/1987 y de la norma interna no coinciden. Para la Sala, «el Derecho español ha configurado a la relación laboral del Alto Directivo como de carácter especial, y como tal, le ha atribuido características que la colocan en una situación de semilaboralidad, en la que se desdibujan elementos característicos de la relación laboral común u ordinaria. Por tanto, el legislador español ha cumplido —a su criterio— la Directiva comunitaria, al prever un mecanismo de garantía en caso de sucesión de empresa, solo que este mecanismo es especial para Altos Directivos —como especial es su vínculo—, y no coincide —ni tiene por qué hacerlo— con el general del art. 44 ET».
- c)* En tercer lugar, porque el criterio de «interpretación conforme» a las normas de la UE dirigido a los Tribunales de Justicia constituye

¹² STJUE de 14 de abril de 2016 (Gran Sala), Asunto c-441/14, *Dansk Industri*.

¹³ La interpretación conforme al Derecho comunitario es un tema estudiado por la doctrina. De su importancia y su desarrollo da buena muestra el estudio contenido en esta obra de R. ALONSO GARCÍA, «El valor hermenéutico de las Directivas europeas antes de finalizar su plazo de traspósito: interpretación conforme *vs.* interpretación disconforme», en homenaje a su padre y en muchos otros previos, como «La interpretación del Derecho nacional en función de la entrada en vigor de las Directivas y de su fecha límite de transposición (o su traspósito anticipada)», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 64 (2017), y previamente, «La interpretación del Derecho de los Estados conforme al Derecho Comunitario: las exigencias y los límites de un nuevo criterio hermenéutico», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 28 (2008). De gran valor y precisión, I. ALZAGA RUIZ, *La eficacia de las Directivas comunitarias en el ámbito laboral*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Civitas, 2009, pp. 84 y ss.

¹⁴ En contra J. L. MONEREO PÉREZ, «Transmisión de empresa y personal de alta dirección», en J. L. MONEREO PÉREZ y A. L. DE VAL TENA, *El régimen del personal de alta dirección (aspectos laborales y de Seguridad Social)*, Granada, Comares, 2019, pp. 324-335, pues aprecia un incumplimiento o una transposición insuficiente respecto de las garantías de sucesión contractual que han de respetarse al PAD.

una directriz hermenéutica que no tiene virtualidad alguna cuando la normativa nacional es clara. A este principio no debe recurrirse cuando no ha lugar a interpretación alguna: *in claris non fit interpretatio*.

En definitiva, para la Sala cuando la norma nacional es clara y diáfana, solo es posible inaplicar una norma nacional y aplicar la Comunitaria en el caso de que esta esté dotada de eficacia directa, lo que no acaece en este supuesto¹⁵.

- d) Cuarto y último, porque «aun situándonos en la óptica de la sentencia recurrida y se admitiera la plena aplicabilidad directa de los términos de la Directiva citada, resulta que el párrafo 2.º del mismo precepto concreta el genérico mandato del párrafo 1.º antes transcrita, limitando los efectos de esa “transferencia” (término equivalente a sucesión de Empresa) a los derechos derivados de Convenio Colectivo, sin mención alguna a los derivados (caso de autos) por pacto individual».

Como es sabido, la Directiva 77/87 fue modificada por la Directiva 98/50, de 29 de junio, que dispuso de una regulación más completa y detallada que la del art. 44 ET sobre los efectos de la transmisión de la empresa. Esta Directiva, a su vez, fue posteriormente derogada por la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, que refunde las anteriores en aras de una mayor racionalidad y claridad y, como sus precedentes, con el ánimo de proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, salvaguardando el mantenimiento de sus derechos¹⁶. Pues bien, una vez promulgada esta última, dos sentencias de suplicación rechazan su aplicación. La primera fue la STSJ Aragón 1080/2002, de 21 de octubre, porque «su destinatario sería el Estado» y, a continuación, la STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1512/2001, de 29 de octubre, tras adelantar «la doctrina de suplicación que plenamente compartimos» sostiene que la

¹⁵ En apoyo de esta tesis la STSJ de Andalucía de 3 de enero de 1997, considera que cuando la norma es clara «la labor jurisdiccional no sería de interpretación, sino de aplicación [sic] de la Ley Nacional para aplicar la Directiva, es decir, de relevación del Derecho Nacional, ello no es posible más que cuando la norma comunitaria a aplicar no es una Directiva, sino una de eficacia directa (Reglamento Comunitario), pues lo contrario conllevaría vulnerar todo el sistema de fuentes Nacional y Comunitario».

¹⁶ Un estudio comparativo de la Directiva 2001/23 con el art. 44 ET en el estudio de J. GARCÍA MURCIA, «Presentación. Aspectos esenciales y puntos críticos en la transmisión de empresas», en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2019, pp. 21 y ss.

inaplicabilidad directa cede excepcionalmente, cuando el Estado miembro ha cumplido el mandato comunitario de su transposición interna en el término conferido y cuando sus términos son inequívocos, precisos y no sujetos a condicionante, apreciación o discrecionalidad¹⁷. Esta situación es la que ocurre en el caso español en el que, además, la transposición para los Altos Directivos es especial —como especial es su vínculo—, «y, por tanto, no coincide —ni tiene por qué hacerlo— con el general del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores...».

- B. Un segundo motivo que llevó al Juzgado de lo social a la estimación de la demanda fue la necesidad de superar lo que a su juicio constituye «una manifiesta contradicción».

Y es que, para el Juzgado de lo social la sala de suplicación entra en contradicción, pues pese a considerar inaplicable el art. 44 ET, simultáneamente respeta la antigüedad del alto directivo. Tal calificación fue mal recibida por el ponente de la sentencia de suplicación previa, quien se lo reprochó abiertamente, abriendo un innecesario conflicto semántico. Tras apuntar que tal calificativo no es el más apropiado para ser usado pues exhibe una posición «acaso belicosa», hace expresa mención a «su superior situación jerárquica», y ratifica su criterio con una consideración que no llegamos a comprender ni a compartir, pues sostiene que su fundamentación se realiza «alejado también de toda afirmación doctrinal dogmática».

En apoyo de su postura la Sala sostiene que no se incurre en contradicción alguna. Literalmente sostiene que tal «conclusión es compatible con el reconocimiento de antigüedad anterior en el caso de sucesión de empresas, compatibilidad que (por poner un ejemplo fácil) se produciría si la nueva empresa no pacta expresamente con el Alto Directivo la subrogación, pero sí exclusivamente el respeto a la antigüedad a efectos de indemnizarles». Este razonamiento no deja de sorprender dado que en la sentencia no consta que se hubiera alcanzado un pacto entre el alto directivo y la empresa sucesora en el que esta reconociera la antigüedad del trabajador. Si hubiera existido, el ejemplo no sería fácil, sino artificioso, pues la voluntad de las partes constituye la primera fuente de obligaciones de esta relación laboral y, por tanto, a lo pactado habrá que estar, no surgiendo entonces contradicción alguna. En caso contrario, esto es, sin pacto expreso, no

¹⁷ J. L. MONERO PÉREZ, «Transmisión de empresa y personal...», *op. cit.*, p. 326, considera que los términos claros de la Directiva no permiten la inaplicabilidad al PAD de las garantías del art. 44 ET.

parece osado considerar que la antigüedad laboral debería correr la misma suerte que la cláusula de blindaje. La inaplicabilidad del art. 44 ET debe ser total no parcial, salvo, lógicamente, pacto expreso.

Pese a su intento, la Sala de Suplicación no da una respuesta convincente a la contradicción a la que se refería la sentencia de instancia, pues deja la cuestión completamente abierta. Y es que, en efecto, no deja de extrañar que sin ser operativas para el alto directivo las garantías del art. 44 ET, que ceden frente a las que contiene el art. 10.3.d) DAD, y pese a que en el DAD nada se disponga, la antigüedad en todo caso se le reconozca sin cobertura normativa alguna y sin pacto con el nuevo empresario. Si hay pacto, evidentemente, hay que estar a él, por lo que no parece lo más acertado ponerlo como «ejemplo fácil». En fin, no creamos que con ese argumento se haya superado esa manifiesta contradicción que acertadamente apuntó la sentencia de instancia revocada. Y es que, si el alto directivo no se beneficia de las garantías del art. 44 ET, en una sucesión de empresa el nuevo empleador no se subroga en la posición del anterior, que es el único sujeto obligado con el contrato trabajo formalizado, tal como dispone el art. 1257 CC. Así pues, una vez acaecida la sucesión empresarial el alto directivo no es portador de ninguno de los derechos que disfrutaba con anterioridad a la consumación del acto sucesorio y, por tanto, si la empresa cessionaria así lo estimase no tendría por qué respetar la antigüedad. Tal conclusión es fácil de asimilar en los supuestos en los que el alto directivo tenga reconocido en su originario contrato de trabajo el derecho a una antigüedad que no es coincidente con los años de prestación de servicios en la empresa sucedida, sino de una más beneficiosa con un número mayor de años a efectos indemnizatorios formando parte, incluso, del beneficio del pacto de una mayor indemnización contenida en la cláusula de blindaje pactada. Lo coherente creamos que es, ante la inaplicabilidad del art. 44 ET, que la antigüedad que le puede ser reconocida sea aquella que coincide con la fecha en que tuvo lugar la sucesión de empresa. Sin pacto y sin cobertura normativa no parece que pueda defenderse que la garantía del art. 44 ET sí afecta a la antigüedad y no a la cláusula de blindaje. ¿Y qué ocurre con el resto de condiciones más beneficiosas pactadas en el contrato del PAD con la empresa cedente?

3. La consolidación de la doctrina de suplicación de inaplicabilidad del art. 44 ET al alto directivo

A raíz de las SSTSJ de las Islas Canarias de 19 de octubre de 1995 y de 21 de mayo de 1996, emitidas por el mismo ponente, todas las sentencias que a estas siguieron dictadas por las Salas de lo social de los distintos Tribunales Superiores de Justicia no solo mantuvieron unánimemente su tesis, sino que hicieron suyos sus argumentaciones, trasladando literalmente sus fundamentos jurídicos. Ninguna sala de lo Social se planteó una solución distinta y a diferencia de las primeras sentencias, los Juzgados de lo Social también asumieron esa doctrina y fielmente desestimaron las demandas de estos trabajadores que como tónica general veían como sus contratos de trabajo de alta dirección se extinguían mediante un despido disciplinario y su improcedencia tenía como único efecto el abono de la indemnización fijada reglamentariamente.

La inaplicación del art. 44 ET al PAD ante una sucesión de empresa constituía una doctrina pacífica que fue ratificada, además de las indicadas, en otras seis sentencias posteriores que se ocuparon de esta concreta cuestión, naturalmente, en un contexto de extinción del contrato de trabajo. SSTSJ de Andalucía de 19 de octubre de 1995 y de 3 de enero de 1997; de Aragón, 1080/2002, de 21 de octubre; de Navarra, 136/2004, de 4 de mayo; de Galicia, de 19 de julio de 2004 (Rec. suplicación 992/2004) y de Islas Canarias, 625/2010, de 28 de junio.

En la denunciada contradicción de inaplicar el instituto garantista del art. 44 ET exclusivamente para la cláusula de blindaje, respetando el salario y la antigüedad del PAD también incurrieron sentencias posteriores. Ante la realidad de que el espigüeo de condiciones aplicables está huérfano de cobertura legal (y de pacto entre las partes) distintas salas de lo Social lo superaron soslayando el conflicto, como si realmente no existiera. Así, para la STSJ Aragón de 21 de octubre de 2002 «la antigüedad, salario, jornada de trabajo, etc., han sido expresamente asumidos por la nueva empresa empleadora, conforme a lo dispuesto por «la legislación civil o mercantil y a sus principios generales (arts. 1112 y 1205 CC)». No obstante, no ocurre lo mismo para que tenga lugar la sumisión a otras obligaciones que rebasan el marco normativo en que se inserta la relación de alta dirección, como la dimanante del «blindaje» del contrato, pues esta debe pasar necesariamente por su aceptación expresa, «que no consta como hecho probado en la sentencia que se recurre». Para esta sentencia

el art. 1257 CC limita los efectos de la cláusula de blindaje a las partes que lo estipularon, mientras que otras condiciones laborales no precisan de un pacto expreso, basta con que se asuman.

Otro claro ejemplo de contradicción resuelta, pero con otros criterios dada las distintas situaciones fácticas, tiene lugar con la Sentencia del Juzgado de lo social núm. 1 de San Sebastián, núm. 40/1998, de 29 de enero, en un supuesto de reclamación de cantidad en el que el alto directivo es despedido por causas objetivas y pretende que le sea abonada la indemnización correspondiente a la cláusula de blindaje establecida con otro directivo de la empresa sucedida (una vez que adquirió la condición de socio). Se le deniega por haber vulnerado el principio de la buena fe al no entregar la copia del contrato con esa cláusula en el servicio público de empleo y porque «la cláusula de blindaje se estableció para salvaguardar los derechos de antigüedad del actor» (hecho cuarto de la demanda). No obstante, la sentencia deja abiertos algunos interrogantes. Y es que, el Juzgado *obiter dicta* sostiene que «la cláusula de blindaje además de no resultar eficaz por lo expuesto, nunca podría vincular a la última empresa [...] en los supuestos de subrogación empresarial, si por la nueva empresa no fue conocido o aceptado»¹⁸. ¿Y si hubiera sido conocido? ¿el conocimiento se puede equiparar a su aceptación —tácita o expresa—? En el siguiente fundamento jurídico la sentencia reconoce íntegramente la antigüedad del actor por todo el periodo en el que prestó servicios, estimando, en consecuencia, parcialmente la demanda.

La STSJ de Navarra 136/2004, de 4 de mayo, a efectos didácticos, se detiene en apuntar un nuevo argumento: que si la empresa sucesora se hubiera subrogado en los contratos de trabajo de la empresa cedente, «es lógico presuponer que el pacto de asunción de trabajadores y de garantía de sus puestos de trabajo se refiere a las condiciones estrictamente laborales, como antigüedad, sueldo, complementos, mejoras, etc., e incluso en sus privilegios, pero no a una cláusula extraordinaria de blindaje». Afirmación que en este caso también se sustenta en dos hechos reprobables, como son que esta no se pactó al formalizar el contrato laboral, sino «en el periodo sospechoso de enajenación de la empresa» —que en este caso es una cooperativa de trabajo asociado— y porque se pactó con otro directivo y solo estaba planificada para obligar a un tercero.

Con todo, ¿cabe la posibilidad de que la antigüedad no se hubiera reconocido? Así es. La STSJ de Galicia, de 19 de julio de 2004, ante la evidencia

¹⁸ A tales efectos cita las STSJ de Andalucía, de 3 de enero de 1997, y la de la Rioja, de 6 de marzo de 1977.

de que en el contrato de trabajo suscrito con el alto directivo por la nueva empresa no se recogía cláusula alguna de reconocimiento de computar en la antigüedad su anterior periodo de prestación de servicios como PAD en la empresa sucedida, esta no se respetó y no se tuvo en cuenta para determinar su indemnización ante la extinción de su contrato de trabajo.

III. EL CAMBIO DE DOCTRINA: LA APLICABILIDAD DEL ART. 44 ET AL ALTO DIRECTIVO POR LA STSJ DE MADRID 795/2010, DE 8 DE OCTUBRE

Hasta ahora hemos expuesto la doctrina de suplicación que unánimemente sostenía la inaplicabilidad del art. 44 ET en los supuestos de sucesión de empresa. Asimismo, también adelantamos que ningún otro TSJ o Juzgado de lo Social dictó sentencia con fallo distinto. Todas las sentencias de suplicación que siguieron a las dos primeras resolvieron, a diferencia de estas, recursos de los trabajadores. En ninguna sentencia se planteó la posibilidad de una solución distinta y en todas ellas se reprodujeron literalmente los razonamientos de la STSJ de Las Palmas de 1995. Tan solo hubo la excepción indicada sostenida por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Las Palmas, en su Sentencia de 19 de diciembre 1995, y que nada gustó a su órgano judicial jerárquicamente superior.

La situación cambia quince años después con la STSJ de Madrid núm. 795/2010, de 8 de octubre, que por primera vez extendió las garantías del art. 44 al alto directivo y, lógicamente, reconoció ante un despido del PAD tras una sucesión de empresa la operatividad de la denominada cláusula de blindaje.

La importancia de esta sentencia es, pues, evidente: es la primera que se pronuncia a favor de la operatividad del art. 44 en la relación jurídica del alto directivo. Y su relevancia aumenta, si cabe, si a ese hecho adicionamos que su doctrina es la acertada, pues fue casada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de septiembre de 2011 (RCUD 4146/2010).

El conflicto, sumariamente indicado, surge con el despido disciplinario del que fue objeto el PAD a los cinco meses de haberse consolidado la fusión por absorción, y tras unos previos y fallidos intentos por parte de la empresa sucesora de modificar su contrato de trabajo con el traslado de distintas ofertas (una antes de que la sucesión se realizara y otras después de esta) y la apertura de los correspondientes procesos de negociación. Impugnado el despido, el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid decla-

ró su improcedencia al no ser ciertos los hechos imputados y, siguiendo la doctrina de suplicación precedente consideró que «la antigüedad es la que tenía el demandante desde el inicio de la relación especial de alta dirección [...] Ahora bien, ello no quiere decir que [...] el resto de condiciones pactadas con otra empresa no pueden ser vinculantes para la nueva empresa ya que no hay obligación de subrogación». Con esta premisa y ante la ausencia de pacto determinó la indemnización conforme a la regulación del DAD y no aplicó la «cláusula de blindaje».

La sentencia de instancia es recurrida por ambas partes. La empresa articula un único motivo defendiendo que la antigüedad que debe reconocerse al PAD es la que corresponde con la fecha en la que tiene lugar la sucesión de empresa. Por parte de la representación letrada del PAD se articulan seis motivos: dos de ellos buscan la revisión de los hechos probados y los otros cuatro restantes denuncian la infracción de diferentes normas sustantivas. La sentencia de suplicación desestima el recurso de la empresa y estima parcialmente el del trabajador.

Para la Sala de lo Social son tres las cuestiones a las que debe dar respuesta: 1) si el art. 44 ET es aplicable al PAD, 2) si la empresa sucesora asume por otro título distinto al art. 44 ET los derechos reconocidos al PAD por la empresa sucedida y 3) qué indemnización y antigüedad procede aplicar al trabajador ante el despido disciplinario improcedente del que ha sido objeto (habida cuenta que su calificación no ha sido impugnada por ninguna de las partes).

El TSJ de Madrid inmediatamente después de haber centrado el debate nos adelanta con contundencia que la empresa sucesora se subroga en la totalidad de los derechos y obligaciones de la empresa sucedida con respecto a los contratos de alta dirección que esta hubiera podido tener. Admite un motivo de modificación de hechos probados y tres motivos de infracción de las normas articulados por el trabajador¹⁹. Veámoslo.

1. La aplicación del art. 44 ET no se excluye por los arts. 3.1 y 10.3.d) del Real Decreto 1382/1985

Para la Sala de lo Social del TSJ de Madrid el art. 3.1 DAD no tiene como consecuencia que «queden excluidas las normas de carácter laboral

¹⁹ Por parte del trabajador se defendió también que el despido encubría un desistimiento tácito al no existir causa real para provocar aquel. Este motivo es desestimado, así como, por su irrelevancia, el primero que pretendía una modificación fáctica; los demás fueron estimados.

común, entendiendo por tales, por ejemplo, las que definen el concepto de empresario, el concepto de salario o jornada laboral, la sucesión de empresas, el derecho de negociación colectiva, los derechos sindicales, etc». Para la Sala el sentido del citado art. 3.1 es ahormar la regulación del contrato de trabajo de alta dirección a las especialidades propias de esta figura consecutivas a su singularidad pero no desvirtuarlo hasta el punto de entender que su regulación queda ceñida exclusivamente a los dieciséis preceptos de esa norma reglamentaria, porque «ello supondría que ni siquiera fuese aplicable el concepto de empresa, concepto que, evidente, sí rige en esta clase de relación laboral, como también la regulación que en torno a la sucesión de empresas mantiene el art. 44 ET al igual que la regulación de las garantías a favor del trabajador en caso de subcontratación empresarial y el concepto de grupo de empresas». En apoyo de esta fundamentación nos recuerda que esta última posibilidad fue precisamente por la que se optó por el Tribunal Supremo en su sentencia de 31 de enero de 1991 que en un supuesto de extinción del contrato de trabajo del PAD a los efectos de determinar quién era su empleador y quién respondería ante la misma se dio entrada a la figura del grupo de empresas, por más que no estuviese contemplada en el DAD.

En nuestra opinión, la inaplicabilidad del art. 44 ET al PAD no es una consecuencia, y mucho menos «coherente», con la posibilidad que tiene este de extinguir su contrato de trabajo *ex art. 10.3.d) DAD*. Este precepto no excluye la aplicación de aquel ni expresa ni tácitamente²⁰. Ello, porque tal opción extintiva no supone sino una facultad adicional del alto cargo que puede utilizar o no al verse afectada la «recíproca confianza» en la que se asienta su contrato de trabajo ante el supuesto indicado, pero nada más. Esta facultad adicional no tiene anexionada la consecuencia negativa o peyorativa, al menos no se prevé por el legislador, de que si no es ejercitada en el plazo previsto el alto directivo verá como ante una transmisión de la titularidad de la empresa las condiciones laborales de su relación contractual se diluyen, pierden su vigencia, desaparece su estatus laboral y, en definitiva, dejan de ser aplicables sus pactos particulares y condiciones más beneficiosas, extinguéndose su contrato de trabajo y pasando a partir de entonces a estar vinculado con la empresa cesionaria con una nueva relación laboral que en ausencia de contrato o pacto escrito pasaría a regularse supletoriamente por el DAD.

²⁰ En el mismo sentido, J. L. MONEREO PÉREZ, «Transmisión de empresa y personal...», *op. cit.*, p. 27.

2. La asunción de la empresa sucesora de las obligaciones laborales de la empresa sucedida en aplicación de las normas mercantiles interna y comunitaria

La segunda cuestión que el TSJ aborda en la fundamentación jurídica de la sentencia, y con ella se da respuesta a la infracción de normas alegada por el trabajador, es la de determinar si la subrogación resultaba de la aplicación de la normativa mercantil, supletoria del DAD, específicamente, del art. 233 del derogado Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, de sociedades anónimas, y de la en aquel momento vigente disposición adicional primera de la Ley 3/2009, así como de la Directiva 2005/56 CE, la cual remite, a su vez, a las garantías laborales de la Directiva 2001/231 CE.

- a) En cuanto a la primera posibilidad, el razonamiento parece simple. Si se comparte que la ausencia de remisión expresa del DAD al instituto laboral de la sucesión empresarial impide la aplicación del art. 44 ET y que la norma civil, como es sabido, no se detiene en esta institución, la norma aplicable sería la de naturaleza mercantil sí, por supuesto, regulase este instituto.

Y así parece ser, pues de la sucesión empresarial y, específicamente, de la fusión, se ocupaba el art. 233 de la Ley de Sociedades Anónimas. Los términos de este precepto eran claros: «la fusión de cualesquiera sociedades en una sociedad anónima nueva implicará la extinción de cada una de ellas y la transmisión en bloque de los respectivos patrimonios sociales a la nueva entidad que haya de adquirir por sucesión universal los derechos y obligaciones de aquellas».

A mayor abundamiento, la disposición adicional primera de la Ley 3/09, intitulada «Derechos laborales derivados de modificaciones estructurales», establecía en su disposición adicional primera, apartado segundo, sin excepción y distinción algunas, que «en el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en esta Ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el art. 44 ET». El TSJ de Madrid se pronuncia a favor de la aplicación de esta norma «citada por el recurrente».

No parece que pueda dudarse de que la norma mercantil opta por la aplicación de las garantías de la sucesión universal a todas las relaciones contractuales vigentes, tanto de naturaleza civil y mercantil como de naturaleza laboral, pues se prevé sin excepción alguna y, evitando dudas, se remite expresamente al instituto de la sucesión de empresa del art. 44 ET.

La sucesión universal integra todas las relaciones contractuales, civiles, mercantiles, laborales y de seguridad social. Por ello, no parece defendible que en las fusiones de empresas la única relación contractual en la que no se subroga la empresa cesionaria y a la que no es aplicable el instituto jurídico de la sucesión universal sea la laboral del PAD. Esta tesis difícilmente puede defenderse pues está huérfana de cobertura normativa. Por otra parte, cualquier duda interpretativa de la norma aplicable a los derechos laborales en los supuestos de fusión y absorción de empresas, *ex art. 233 y disposición adicional primera de la Ley 3/2009* debería favorecer al trabajador. Aunque su relación laboral sea especial no creemos que ello sea un obstáculo para poder beneficiarse del principio *pro operario*.

- b) Una segunda posibilidad de reconocer la subrogación de la empresa cesionaria en las obligaciones laborales también del PAD al margen del art. 44 ET, toma en consideración el espíritu y la finalidad de la Directiva 2005/56/CE relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital, traspuesta al ordenamiento interno con la indicada Ley 3/2009. Directiva que en relación con «los derechos de los trabajadores distintos de los derechos de participación» remite a la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo, que en atención al Informe de la Comisión de 18 de junio de 2007 (COM-2007, 334 final), manifiesta que su «base jurídica es el art. 94 del Tratado CE, [y] trata de proteger a los trabajadores en caso de cambio del responsable de la empresa, en particular para asegurar el mantenimiento de sus derechos», considerando que «los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso». Garantías que el TSJ estima extensibles a la relación jurídica del actor, cuya naturaleza laboral es incuestionable, atendiendo a los arts. 1, 3.1 y 3.3 de la citada Directiva 2001/23/CE.

Desde la perspectiva que ofrece la norma comunitaria la sucesión de empresa es universal, no contiene excepción aplicable al PAD y, en consecuencia, alcanza a todas las relaciones laborales²¹ y a cualesquiera condiciones de trabajo con independencia de su origen (legal, reglamentario, convencional, contractual), quedando subrogada en el ejercicio de todos sus derechos y acciones, inclusive la «cláusula de blindaje».

Las excepciones legales a la general transmisión de derechos y obligaciones al cesionario no solo deben interpretarse en sentido restrictivo, sino que, además, no deben presumirse, sino ser consecuencia directa de una previsión normativa.

Aunque nada se diga en la sentencia de suplicación no parece defensible que la fusión pueda ser utilizada por la empresa para extinguir una relación laboral de un alto directivo con veintitrés años de antigüedad, aplicándole exclusivamente los mínimos del DAD e inaplicando los pactos que hasta el cambio de titularidad regían su prestación de servicios.

En la misma línea, el Tribunal Supremo, tanto la Sala de lo civil como de lo social, unánimemente han interpretado el indicado art. 233 LSA considerando que la empresa absorbente «queda vinculada, activa y pasivamente, por las relaciones contractuales que ligaban a la sociedad absorbida con terceros, lo que determina que no sean causa de extinción de las relaciones contractuales, la extinción de la personalidad jurídica de la sociedad a cuyo favor se celebraron, precisamente por esa sucesión universal que se produce por la fusión, como establece el art. 233, párrafo primero, de la vigente Ley de Sociedades Anónimas» (por todas, las SSTS/I, de 17 de mayo de 1999, RCUD 2752/1994, y de 8 de febrero de 2007, RCUD 223/2000)²².

3. La subrogación universal por la vía del principio de los actos propios

La sentencia se apoya en otro argumento de indudable consistencia que entra en juego ante los hechos probados primero y octavo de la sen-

²¹ En este sentido, J. L. MONEREO PÉREZ, «Transmisión de empresa y personal...», *op. cit.*, pp. 317 y 319.

²² En la misma línea, la STS de 17 de mayo de 1999, Sala de lo Civil, Recurso de Casación núm. 3435/1994, ha sostenido que «la fusión de sociedad por absorción, si bien produce la extinción de la personalidad de la sociedad absorbida, la absorbente adquiere el patrimonio de la sociedad absorbida y se produce la adquisición por sucesión universal de los derechos y obligaciones de esta, de forma que la sociedad absorbente queda vinculada, activa y pasivamente, por las relaciones contractuales que ligaban a la sociedad absorbida con terceros».

tencia de instancia, esto es, por las diferentes ofertas, propuestas y negociaciones que se trasladan y se tienen con el PAD para formalizar un nuevo contrato de trabajo y que no llegaron a fructificar. Tales experiencias llevan a la Sala de suplicación al principio de los actos propios, que suministra un argumento adicional a favor de la tesis del trabajador, pues es incuestionable que la empresa absorbente no puede negar que ha mantenido intangible el régimen laboral del actor «desde que sucedió [...] porque, de no haberlo entendido así, no se comprende por qué siguió aplicándolas pese a que no tenía ningún pacto que le obligase a ello» y sus intentos de novación objetiva.

Cuando las condiciones laborales permanecen vivas y plenamente vigentes e invariables mediante un reconocimiento de hecho por parte de la empresa cesionaria, manifestado en un respeto de su contenido, puede recurrirse como argumento para acreditar el alcance de la subrogación, a los principios de los actos propios, de la seguridad jurídica y de la buena fe. De esta forma se impide a la empresa sucesora que tras el despido se posicione negando la vigencia de las condiciones laborales del alto directivo respetadas hasta ese momento. A estos efectos es plenamente aplicable el art. 1282 CC, a cuyo tenor para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de estos, coetáneos y posteriores al contrato.

4. La subrogación universal pactada en el contrato de absorción

En la sentencia se contienen otros hechos suficientes para en su consideración aislada defender el sentido de su fallo a favor de una subrogación universal al margen del art. 44 ET. Me refiero a las consecuencias que conlleva la admisión del segundo motivo de suplicación del trabajador en el que se interesa que se adicione un nuevo hecho probado, el undécimo, para dejar constancia que la sociedad sucesora adquirió en bloque, a título de sucesión universal, todos los elementos patrimoniales integrantes del activo y pasivo de la sociedad sucedida. Literalmente, en el texto propuesto se indica el pacto asumido: «quedando la sociedad absorbente plenamente subrogada en cuantos derechos y obligaciones procedan de la absorbida». El motivo se admite por la Sala porque constituye la transcripción parcial del contrato de «fusión por absorción» formalizado por ambas empresas y elevado a escritura pública. No se trata, pues, de un pacto entre el PAD y la empresa sucesora, pero no podemos desconocer su relevan-

cia dado que sí es un pacto con la empresa cedente. Si no la tuviera para modificar el sentido del fallo sencillamente no se habría admitido. No obstante, no es utilizado por la sentencia de suplicación en su fundamentación jurídica, cuando creemos que podría haber recurrido a ella habida cuenta las consecuencias inherentes a la obligación que ante notario asume la sociedad absorbente: su subrogación con un alcance ilimitado, sin reserva, excepción, ni limitación. Compromiso que si interpretado como corresponde, al derivar de un negocio mercantil, con los criterios hermenéuticos del art. 57 del Código de Comercio, esto es, «según los términos en que fueren hechos y redactados, sin tergiversar con interpretaciones arbitrarias el sentido recto, propio y usual de las palabras dichas o escritas, ni restringir los efectos que naturalmente se deriven del modo con que los contratantes hubieren explicado su voluntad y contraído sus obligaciones», no cabría cuestionar que la empresa absorbente expresamente asume todas las obligaciones de la empresa absorbida, incluyendo (pues no se ha recogido excepción alguna) el contrato de trabajo del PAD en su integridad. Creemos que tal argumento no se desarrolla por la sentencia de suplicación porque existían otros y, en su razonamiento deductivo ha considerado innecesario profundizar en este. Pero, por otra parte, también creemos que hubiera sido suficiente por si solo para la estimación del recurso.

IV. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 21 DE SEPTIEMBRE DE 2011: POSICIONAMIENTO DOCTRINAL

Obviamente, la STSJ de Madrid de 8 de octubre de 2010 por parte de la empresa condenada fue objeto de recurso de casación para la unificación de doctrina y el Tribunal Supremo dictó la Sentencia de 27 de septiembre de 2011 (RCUD 4146/2010), desestimándolo. En su fundamentación, respondiendo uno a uno a los argumentos en los que se asienta el recurso, reproduce los fundamentos jurídicos sentados por la sentencia de suplicación recurrida, pero con un mayor empaque en sus razonamientos jurídicos²³. La novedosa solución que aportaba esta resolución captó

²³ Literalmente se nos hace saber que «la conclusión que esta Sala obtiene es absolutamente coincidente con la expresada por la sentencia recurrida —sin perjuicio de que—, siquiera parcialmente discrepemos en los argumentos justificativos, a pesar de que también compartamos no pocas de sus afirmaciones».

el interés de la doctrina y fue objeto de diversos comentarios²⁴. Y pese al tiempo transcurrido, el conflicto aún conserva su trascendencia, como se muestra con su glosa reciente en importantes estudios²⁵.

El Tribunal Supremo centra la cuestión en una sola: si el despido improcedente de un trabajador que ostenta la cualidad del alto directivo comporta la indemnización prevista en el art. 11.2 DAD o la pactada con la empresa sucedida por absorción.

Previamente al juicio de contradicción identifica los cuatro argumentos en los que la STSJ de Madrid, de 8 de octubre de 2010, fundamentó su fallo en: 1) que el art. 3.1 DAD no puede excluir la vigencia de elementales normas de «carácter laboral común»; 2) que la previsión del art. 10.3.d) DAD no supone la inaplicabilidad del art. 44 ET, y 3) que ello es acorde con la disposición adicional primera, apartado 2, de la Ley 3/2009, así como con el art. 3 de la Directiva 2001/23/CE y 4) por la doctrina de los propios actos.

El recurso de casación para la unificación de doctrina se articula de forma acertada identificando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de las Islas Canarias, de 19 de octubre de 1995. Sentencia que para el Tribunal Supremo «contempla idéntico supuesto de contrato de alta dirección con cláusula de blindaje, sucesión de empresa y declaración de improcedencia del despido» y, como es obligado, con un pronunciamiento diverso.

Aunque el juicio de contradicción se superó sin obstáculo alguno, quizás podría haber sido otra la postura adoptada por la Sala si se hubieran considerado relevantes a estos efectos diversos aspectos que hacen que no sean sustancialmente idénticas ambas sentencias.

El primero de ellos, y a nuestro juicio el menor, viene dado por la antigüedad del actor, que en la sentencia recurrida es de veintitrés años frente a la del PAD en la sentencia de contraste que no llegaba a cinco. Y, en estrecha conexión con la indicada, tampoco fue relevante que el actor

²⁴ I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. MERCADER UGUINA, «Altos cargos y transmisión de empresas: una necesaria unificación de doctrina», *Justicia Laboral*, núm. 48 (2011), pp. 5-10; G. M. SOBRINO GONZÁLEZ, «Los efectos de la transmisión de empresa en las cláusulas de blindaje del personal de alta dirección (Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 21 de septiembre de 2011)», *Relaciones Laborales*, núm. 9 (2014), pp. 139-144, y C. BLASCO JOVER, «La aplicación del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en el contrato del personal de alta dirección», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 373 (2014), pp. 69 y ss.

²⁵ Así, en el estudio de referencia obligada, por la seriedad que le caracteriza, de D. ÁLVAREZ ALONSO, «Transmisión de empresa en los supuestos de fusión, escisión o constitución de sociedades», en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2019, pp. 586-589.

hubiera negociado las condiciones de su contrato de trabajo casi once años antes de la sucesión de empresa, mientras que en la sentencia de contraste esta novación objetiva tuvo lugar siete meses antes a este hecho. Ya apuntamos como en alguna sentencia este dato fue considerado indicio de transgresión de la buena fe contractual.

A mayor abundamiento, tampoco se ha valorado que en la sentencia recurrida la empresa condenada trasladó varias propuestas de formalizar un nuevo contrato de trabajo al actor y las negociaciones no fructificaron. Acciones que son buena muestra de que la empresa absorbente conocía el contenido del contrato de trabajo del PAD y que sus pretensiones novatorias no son sino evidencias de que reconocía su vigencia. Lo que es lógico, pues si no existe no puede pretenderse modificarlo. Como hecho probado consta en la sentencia recurrida que «la empresa cedente ha mantenido intangible el régimen laboral» del actor desde que compró la totalidad de las participaciones sociales y tuvo lugar el cambio en la titularidad jurídica de la empresa. En la STSJ de Madrid de 8 de octubre de 2010 se recoge que producido esta «en ningún momento modificó ninguna de sus condiciones laborales, en cuanto a contenido de funciones o régimen de desempeño, como tampoco al salario ni a la antigüedad que se le abonaban, de modo que tales condiciones pervivieron, porque los intentos de modificarlos no fructificaron» (Fundamento de Derecho tercero, párrafo tercero). Y como el contrato de trabajo no ha sido objeto de modificación alguna, obligado es reconocer que esas condiciones han de pervivir. Tal conclusión lleva a la Sala a reprochar al recurrente que «de no haberlo entendido así, no se comprende por qué siguió aplicándolas pese a que no tenía ningún pacto que le obligase a ello». Tal como nos dice la sentencia recurrida, este constituye un argumento adicional a favor de la tesis del trabajador y constituye, en definitiva, el sustrato fáctico que permite la aplicación del principio de los propios actos.

No obstante, no son estas las únicas diferencias. Existen otras, y de mayor calado, en los fundamentos de derecho. En relación directa con el indicado proceso de negociación novatorio frustrado entre la empresa absorbente y el PAD, la sentencia recurrida anuda su fallo a los principios de los propios actos y en estrecha conexión con este al de la buena fe contractual. A ello, se une, además, que en la sentencia de contraste no se contienen otros tres de los fundamentos con los que la sentencia recurrida fundamenta su fallo. Uno, es la aplicación de la Directiva 2001/23/CE. El otro es también muy importante, y al igual que el anterior, no pudo ser tomado en cuenta por la sentencia referencial dado que se trata de una norma que no estaba vigente en ese momento. Me refiero a la Ley 3/2009

y, específicamente a su disposición adicional primera, párrafo segundo, que entró en vigor, tras una *vacatio legis* de tres meses, el 1 de julio de 2009 y el despido tuvo lugar el 19 de junio. Y, finalmente, el hecho probado que transcribe parcialmente el acta notarial que recoge el contrato de absorción cuya eficacia viene determinada por los arts. 1255 y 1258 CC y sobre el que el Tribunal Supremo apoya la aplicabilidad del art. 44 ET dado que la empresa absorbente asumió expresamente la obligación de quedar plenamente subrogada en los derechos y obligaciones de la empresa absorbida, «sin reserva, excepción ni limitación». Argumento sobre el que el Ministerio Fiscal en su informe fundamenta la desestimación del recurso.

Fuera como fuese, para la Sala de lo social del Tribunal Supremo «en el presente caso se cumple inequívocamente el requisito impuesto por el art. 217 LPL». No cabe duda que la cuestión es compleja y, pese a esas diferencias que en otras circunstancias pudieran ser relevantes para la inadmisión del recurso, se soslayaron en aras al fin del propio recurso: casar la doctrina y dotar de seguridad jurídica a los conflictos de esta naturaleza, con una doctrina diferente, más acertada.

A continuación, la sentencia identifica la base normativa sobre la que discurre el conflicto jurídico, transcribiendo su contenido, y que no son sino las normas indicadas y sus preceptos²⁶. Y «sobre la base de esta exposición normativa, la conclusión que esta Sala obtiene es absolutamente coincidente con la expresada en la sentencia recurrida» aunque, como se ha adelantado, con una mayor riqueza expositiva en los argumentos con los que se rechaza el recurso de la empresa y que viene a calificar en ocasiones como arbitrarios, artificiosos, interesados, carentes de toda lógica y «del todo punto incompresible».

En primer lugar, se pronuncia a favor de que las normas de la legislación laboral común aplicables al PAD no son solo las que son objeto de remisión *ex art.* 3.2 de la norma reglamentaria, sino «que alcanza a todas aquellas disposiciones laborales de derecho necesario» como la LPRL, y los derechos básicos reconocidos en la CE (art. 2.2 ET)²⁷, así como los específicos de esta (libertad sindical, negociación colectiva, huelga, conflicto colectivo) y los inespecíficos. Y, como colofón, sostiene que a todos estos derechos se adicionan los que derivan de alguna referencia implícita,

²⁶ Son los indicados: el art. 44 ET; los arts. 3 y 10.3 DAD; la disposición adicional primera, párrafo 2.^º de la Ley 3/2009 y la Directiva 2001/23, art. 3.

²⁷ Precepto que, como se recordar dispone que «la regulación de las relaciones laborales *especiales* respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución». Lo subrayado es nuestro.

como es el mecanismo de la subrogación que contempla el art. 44.1 ET, en tanto que es presupuesto de la previsión contenida en el art. 10.3.d) DAD; a la par con substrato en el Derecho civil complementario.

Es por ello por lo que, seguidamente, muestra su «más completa discrepancia del planteamiento básico que el recurso hace» de que el régimen jurídico de la sucesión de empresa del PAD se regula exclusivamente por el art. 10.3, esto es, por su derecho a desistir en los tres meses siguientes con derecho a la indemnización pactada. «La afirmación falla como planteamiento general y más rotundamente en el caso concreto que examinamos». A juicio de la Sala limitar los efectos de la novación subjetiva a las prescripciones mínimas reglamentarias entra en contradicción con los principios más elementales del Derecho Civil «porque no hay precepto alguno —lo desconocemos— del que pueda derivarse tan singular consecuencia».

Y pese a que en la sentencia de contraste no se haga mención al principio de los propios actos la sentencia de casación sí se detiene en él y lo explica indicando «que significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad —generalmente de carácter tácito— al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio».

Para el Tribunal Supremo carece de todo rigor lógico que ante una novación subjetiva la facultad adicional que el DAD reconoce al alto directivo en el art. 10.3 tenga como consecuencia una novación objetiva de su contrato, pasando a partir de entonces a regirse por la norma reglamentaria, perdiendo su vigencia el contrato pactado y hasta entonces vigente.

El mantenimiento de las condiciones laborales del alto directivo también se ve reforzada por la previsión contenida en el art. 3.1 de la Directiva 2001/23/CE, «cuyos inequívocos términos —que no excepcionan relación laboral alguna, ordinaria o especial— habrían de imponerse en caso de duda interpretativa» pues el Derecho comunitario llega a influir en la hermenéutica de la normativa nacional acercándola a la letra y la finalidad de la directiva²⁸. A juicio del Tribunal Supremo la legislación interna ofrece una regulación plenamente coincidente con la indicada Directiva en la «garantía básica» en la sucesión.

En relación con la disposición adicional primera, párrafo segundo, de la Ley 3/2009, que remite al art. 44 ET en los procesos de transforma-

²⁸ El art. 3.1 de la Directiva 2001/23/CE dispone que «los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha el traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de al traspaso».

ción de las empresas, la Sala no entra a hacer consideraciones, dado que es cierto que la entrada en vigor es posterior al despido del trabajador. No obstante, sí apunta que, en todo caso, las normas posteriores, aunque sea inaplicables por razones temporales, «cumplen una evidente función orientadora», pudiendo influenciar en la Sala para realizar una interpretación acorde con los principios de la norma cuya entrada en vigor es posterior a la fecha del conflicto, pero previa a la resolución de este.

V. UNA ULTIMA REFLEXIÓN

La importancia de la STS de 21 de septiembre de 2011 no se reduce a los efectos desplegados en el conflicto del que conoce. Sus conclusiones afectan de lleno al régimen jurídico del PAD, esto es, a todas sus condiciones laborales, pues no parece forzado concluir que en los supuestos de sucesión de empresa no solo se respeta la «cláusula de blindaje» pactada por el PAD con la empresa transmitida para ser aplicada en los supuestos de extinción de su contrato de trabajo, sino que la misma suerte se extiende a todas sus condiciones laborales, como si se tratara de una relación laboral común habida cuenta que se le aplica su mismo régimen: el instituto garantista del art. 44 ET. Así, la especial confianza que preside la relación jurídica laboral y especial no constituye elemento de soporte para excluir la aplicación del indicado precepto estatutario. Tampoco el hecho de que se carezca de una remisión expresa al mismo *ex art. 3.1 DAD* que, por supuesto, queda muy debilitado.

Asistimos a un claro ejemplo de la trascendencia que tiene en la conformación del régimen jurídico de las relaciones laborales la labor del Tribunal Supremo que, en este caso como en muchos otros, casa la doctrina que entra en contradicción con la que pacíficamente ha sido mantenida hasta entonces. A la Sala de lo social del TS no le tiembla la mano en mostrar el error en el que se incurría por parte de los órganos jurisdiccionales de rango inferior.

Es de alabar la certeza jurídica que se alcanza con las sentencias de casación frente a esa supuesta inseguridad jurídica que habitualmente se denuncia, como último recurso, por la parte que ve desestimado su recurso. El Derecho avanza, afortunadamente. Y si lo hace por los cauces que muestran una mayor garantía para el trabajador, con independencia de que este ocupe un puesto de alta dirección en la empresa, la única consecuencia que ello conlleva es una compensación de su innegable debilidad material, que no puede ser negada, aunque esta sea mucho menor que la del

trabajador ordinario y se quiera relegar con el protagonismo que se dota al principio de la autonomía de la voluntad de las partes. Cuestión distinta sería si como hasta la LRL de 1976 el PAD se vinculara con la empresa a través de un contrato de naturaleza civil o mercantil.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M., «Extinción del contrato de alta dirección por voluntad del empresario», en J. L. IGLESIAS PRADA (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, Madrid, Civitas, 1996, vol. 4.
- ALEMANY ZARAGOZA, E., *La relación laboral del directivo*, Cizur Menor, Aranzadi, 1994.
- «El desistimiento empresarial del contrato de trabajo del PAD», *Aranzadi Social*, t. I (1993).
- BAYLOS GRAU, A., y PRADO LAGUNA, J. L., «Notas sobre la resolución voluntaria del contrato de alta dirección: aspectos críticos», *Comunicación presentada al IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Cruz de Tenerife, 1993.
- BLASCO JOVER, C., «La aplicación del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en el contrato del personal de alta dirección», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 373 (2014).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Relación laboral especial del PAD y el RD 1382/85», *Relaciones Laborales*, t. I (1988).
- GARATE CASTRO, J., «Régimen jurídico del PAD», *Actualidad Laboral*, núms. 3 y 4 (2008).
- GARCÍA MURCIA, J., y MARTÍNEZ MORENO, C., *El PAD: concepto y características*, Madrid, Tecnos, 1995.
- IGLESIAS CABERO, M., *Relación laboral de carácter especial del PAD*, 1.ª ed., Madrid, Civitas, 1994.
- MARTÍNEZ MORENO, C., «El PAD: una relación laboral especial siempre de actualidad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 125 (2005).
- *La relación de trabajo especial de alta dirección*, Madrid, CES, 1994.
- MOLERO MANGLANO, C., *El contrato de alta dirección*, Madrid, Thomson Reuters-Civitas, 2011.
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Madrid, Thomson Reuters-Civitas, 2007.
- MONTOYA MEDINA, D., *La extinción del contrato de trabajo del alto directivo*, Madrid, Thomson Reuters-Civitas, 2008.
- «Algunas conclusiones en torno a las diversas y dispersas causas de extinción del contrato de alta dirección», *Tribuna Social*, núm. 205 (2007).

- RODRÍGUEZ COPÉ, M. L., «Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección», *Temas Laborales*, núm. 49 (1998).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «El contrato de trabajo del PAD: constitución, fuentes, contenido», *Relaciones Laborales*, núm. 1 (1996).
- SALA FRANCO, T., *La relación laboral de los altos cargos directivos de las empresas*, Bilbao, Deusto, 1990.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Administradores y altos directivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000).
- «Desistimiento del empresario en el contrato de alto directivo: fundamentación y límites, en AAVV, *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, Universidad Complutense, 1996.
- VAL TENA, A. L. DE, «Extinción del contrato de alta dirección en el concurso: validez y eficacia de los pactos indemnizatorios», *Relaciones Laborales*, núm. 23 (2005).
- *Los trabajadores directivos de la empresa*, 2.ª ed., Cizur Menor, Aranzadi, 2010.
- VILLA GIL, L. E., «Naturaleza jurídica de las indemnizaciones por extinción de los contratos de trabajo del PAD», en F. J. GÁRATE CASTRO (coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea con motivo de su investidura como doctor honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela*, Santiago de Compostela, Universidade de Santiago de Compostela, 1997.