DEMO DE ESTE LIBRO

1. **Desde el Sumario de este Libro**: se han elegido al azar, como ejemplo, las siguientes leyes: Relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

2. **Cliqueando sobre la Ley:** te aparecerán automáticamente dos índices, el **sistemático** de la propia Ley, que ordena el sistema de la Ley, y el sistemático **por artículos**, que, ordenado por la Ley, **incluye el título de los artículos.**

   Ventajas en la utilización del sistemático por artículos:

   a) De la lectura del título del artículo: te permite conocer el contenido de forma instantánea, con un considerable ahorro de tiempo en su localización.

   b) Al mismo tiempo que te desplaza al artículo que te interesa: aparecen el resto de los artículos del epígrafe, obteniendo con ello una lectura inmediata y homogénea de todo el título, capítulo, sección o subsección que se está estudiando.

3. **Redacción de los artículos**: cliqueando sobre el artículo, te aparecerán dos redacciones.

   El primero con el título (verde) que contiene el título, y a continuación el contenido secuencial (en marrón-rojizo) que está redactado, siempre respetando el propio artículo de la Ley, en la forma indicada: *antecedente o hecho, el sujeto que realiza la acción, qué acción realiza y la consecuencia*.

   De esta forma se obtiene un mayor conocimiento del contenido del Código, Ley o Reglamento, sin necesidad de un estudio memorístico, sino que se convierte en *lectura*, interiorizando el ordenamiento del artículo.

   El segundo: la redacción propia de los artículos del Código, Ley o Reglamento.

ARTÍCULOS VISIBLES DE LA DEMO:

1. RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN — **Arts. 1 a 16**

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

REAL DECRETO 1382/1985, DE 1 DE AGOSTO

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

(BOE núm. 192, de 12/08/1985)

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	Artículo
PREÁMBULO	
	1 a 16
DISPOSICIONES ADICIONALES	Única
DISPOSICIONES FINALES	Única

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

(BOE núm. 192, de 12/08/1985)

ÍNDICE SISTEMÁTICO ARTÍCULOS

PREAMBULO

1. **AMBITO DE APLICACIÓN:**
2. **FUNDAMENTO:**
3. **FUENTES Y CRITERIOS REGULADORES:**
4. **FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO:**
5. **PERÍODO DE PRUEBA:**
6. **DURACIÓN DEL CONTRATO:**
7. **TIEMPO DE TRABAJO:**
8. **PACTO DE NO CONCURRENCIA Y DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:**
9. **PROMOCIÓN INTERNA:**
10. **EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL ALTO DIRECTIVO:**
11. **EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO:**
12. **OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN:**
13. **FALTAS Y SANCIONES:**
14. **JURISDICCIÓN COMPETENTE:**
15. **OTRAS DISPOSICIONES:**
16. **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN:**

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única. **PERSONAL EXCLUÍDO DEL ÁMBITO SUBJETIVO:**

DISPOSICIONES FINALES

Única. **ENTRADA EN VIGOR:**

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

(BOE núm. 192, de 12/08/1985)

PREAMBULO

El artículo segundo. uno a) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero. tres 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, cómo 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 optado 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, profundizando más en cuestiones como, por ejemplo, las relativas a las causas y efectos de extinción de 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:

INICIO

ÍNDICE SISTEMÁTICO

ÍNDICE POR ARTÍCULOS

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto

(BOE núm. 192, de 12/08/1985)

1. **AMBITO DE APLICACIÓN:**
2. **FUNDAMENTO:**
3. **FUENTES Y CRITERIOS REGULADORES:**
4. **FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO:**
5. **PERÍODO DE PRUEBA:**
6. **DURACIÓN DEL CONTRATO:**
7. **TIEMPO DE TRABAJO:**
8. **PACTO DE NO CONCURRENCIA Y DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:**
9. **PROMOCIÓN INTERNA:**
10. **EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL ALTO DIRECTIVO:**
11. **EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO:**
12. **OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN:**
13. **FALTAS Y SANCIONES:**
14. **JURISDICCIÓN COMPETENTE:**
15. **OTRAS DISPOSICIONES:**
16. **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN:**

AMBITO DE APLICACIÓN:

→ **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.**

→ **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.**

→ **SE EXCLUYE DEL ÁMBITO DE ESTE REAL DECRETO:**

= **LA ACTIVIDAD DELIMITADA EN EL ARTÍCULO 1.3.C), DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

→ **EL PRESENTE REAL DECRETO:**

= **SE APLICARÁ A LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y PERSONAL DIRECTIVO A QUE SE REFIERE EL REAL DECRETO 451/2012, DE 5 DE MARZO, SOBRE RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL Y OTRAS ENTIDADES,**

- **QUE NO ESTÉN VINCULADOS POR UNA RELACIÓN MERCANTIL,**
- **EN AQUELLO QUE NO SE OPONGA AL MISMO**
- **NI AL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.**

- **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.

Cuatro. El presente real decreto se aplicará a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Art. 1.

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.**

- **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.

Art. 2.

FUENTES Y CRITERIOS REGULADORES:

→ **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.**

→ **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 ESPECÍFICAMENTE EN EL CONTRATO.**

→ **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.**

- **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, incluído 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 específicamente 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.

Art. 3.

FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO:

→ **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.**

→ **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.

- **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.

Art. 4.

PERÍODO DE PRUEBA:

→ **EN EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN:**

= **PODRÁ CONCERTARSE UN PERÍODO DE PRUEBA QUE EN NINGÚN CASO PODRÁ EXCEDER DE NUEVE MESES,**

· **SI SU DURACIÓN ES INDEFINIDA.**

→ **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.**

- **Período de prueba.**

Uno. En el contrato especial de trabajo del 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.

Art. 5.

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.**

- **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.

Art. 6.

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.**

- **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.

Art. 7.

PACTO DE NO CONCURRENCIA Y DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA:

→ **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.**

→ **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 AQUÉL ABANDONA EL TRABAJO ANTES DEL TÉRMINO FIJADO.**

→ **EL PACTO DE NO CONCURRENCIA PARA DESPUÉS DE EXTINGUIDO EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO, QUE NO PODRÁ TENER UNA DURACIÓN SUPERIOR A DOS AÑOS,**

= **SÓLO 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.

- **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 aquél 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, sólo 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.

Art. 8.

PROMOCIÓN INTERNA:

→ **DEBERÁ FORMALIZARSE EL CONTRATO ESCRITO REGULADO EN EL ARTÍCULO 4.º 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 RELACIONES DE GRUPO U OTRA FORMA ASOCIATIVA SIMILAR.**

→ **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.**

→ **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.**

- **Promoción interna.**

Uno. Deberá formalizarse el contrato escrito regulado en el artículo 4.º 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 relaciones de 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.

Art. 9.

EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL ALTO DIRECTIVO:

→ **EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO:**

= **SE EXTINGUIRÁ POR VOLUNTAD DEL ALTO DIRECTIVO,**

· **DEBIENDO MEDIAR UN PREAVISO 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.**

→ **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,**

= **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 TRANSGRESIÓN 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 LOS 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.**

- **Extinción por voluntad del alto directivo.**

Uno. El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso 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 transgresión 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 los 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.

Art. 10.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO:

→ **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.**

→ **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.**

→ **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.**

- **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.

Art. 11.

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.**

- **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.

  Art. 12.

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.**

- **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.

  Art. 13.

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.**

- **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.

Art. 14.

OTRAS DISPOSICIONES:

→ **(DEROGADO)**

→ **ESTE CONTRATO PODRÁ SUSPENDERSE:**

= **CON LOS EFECTOS Y PARA LOS CASOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 45 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

→ **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.**

- **Otras disposiciones.**

Uno. (Derogado)

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.

Art. 15.

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.**

- **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.

Art. 16.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única. **PERSONAL EXCLUÍDO DEL ÁMBITO SUBJETIVO:**

PERSONAL EXCLUÍDO DEL ÁMBITO SUBJETIVO:

→ **EL PERSONAL EXCLUIDO DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE LAS ORDENANZAS LABORALES ACTUALMENTE EN VIGOR,**

= **O DE ALGUNOS DE SUS PRECEPTOS, QUE REÚNAN LAS CARACTERÍSTICAS Y REQUISITOS CONTENIDOS EN EL ARTÍCULO 1.º DE ESTE REAL DECRETO:**

· **SE REGIRÁ POR ÉL.**

- **Disposición adicional.**

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

  D.A. Única.

DISPOSICIONES FINALES

Única. **ENTRADA EN VIGOR:**

ENTRADA EN VIGOR:

→ **EL PRESENTE REAL DECRETO ENTRARÁ EN VIGOR EL DÍA 1 DE ENERO DE 1986.**

- **Disposición final.**

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

  D.F. Única.

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

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

JOAQUÍN ALMUNIA AMANN