



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

Dictamen elaborado por Jorge Sierra Larrosa

Con objeto de

Extinción del contrato de alta dirección de un
trabajador común promocionado; reintegración o no
a su anterior puesto de trabajo

Directores

Angel Luis De Val Tena

Vicente Aguirre Izaguirre

Fecha de elaboración

20 de Diciembre de 2016

INDICE

I.	ABREVIATURAS	1
II.	INTRODUCCIÓN	2
III.	ANTECEDENTES DE HECHO	3
	1. Documentación base para la elaboración del presente dictamen.	9
IV.	CONSIDERACIONES JURÍDICAS	10
	1. Normativa jurídica a tener en cuenta a la hora de elaborar el Dictamen.....	11
V.	DICTAMEN JURÍDICO	12
	1. Análisis de la procedencia del despido disciplinario.....	12
	1.1 Motivación causal del despido (hechos).	12
	1.2 Aplicación de las normas a la luz de la jurisprudencia	14
	2. Consecuencias de la declaración de improcedencia y determinación de la indemnización correspondiente.....	17
	3. Derecho del trabajador a reanudar la relación laboral común suspendida.	22
VI.	CONCLUSIONES	25
VII.	BIBLIOGRAFÍA	27

I. ABREVIATURAS

APART.	Apartado
ART.	Artículo
BOB	Boletín Oficial de Bizkaia
DIR.	Dirección
ET	Estatuto de los Trabajadores
LJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
TS	Tribunal Supremo
RD	Real Decreto
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
VD.	Usted

II. INTRODUCCIÓN

Antes de presentar el caso concreto que, durante el presente dictamen, se va a analizar, es oportuno realizar una breve introducción sobre el personal de Alta Dirección, que facilitará la comprensión de esta relación laboral especial y de las peculiaridades que ésta presenta respecto de la relación laboral común.

El personal de Alta Dirección es aquel personal que tiene poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a los objetivos generales de ésta, con autonomía y plena responsabilidad, quedando excluidos de dicha calificación las personas que ejerzan pura y simplemente el cargo de consejero o miembro de los órganos de administración.

Existen dos vías de acceso a la Alta Dirección; la contratación externa de un nuevo empleado y la promoción de un trabajador que ya estaba vinculado a la empresa por una relación laboral común. Circunstancia ésta relevante, puesto que habrá que determinar si la relación preexistente queda suspendida mientras se mantenga en vigor el contrato de Alta Dirección o, por el contrario, queda sustituida por la nueva.

A todos ellos les será de aplicación el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.

Entre sus características, cabe destacar que se trata de una relación laboral especial basada en la recíproca confianza entre las partes, las cuales acomodan el ejercicio de sus derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe; que se deja un amplio margen a la voluntad de las partes para regular las particularidades de cada contrato, a través de las cláusulas; que tanto la jornada, como las faltas y sanciones serán reguladas en el contrato de trabajo, pudiendo ser revisadas éstas ante el orden jurisdiccional social; que se podrá concertar un periodo de prueba, para el alto cargo, que no podrá ser superior a 9 meses y, sobre todo, que el empresario podrá desistir del contrato sin mediar causa alguna, respetando el plazo de preaviso y abonando la indemnización correspondiente.

ASUNTO: **DESPIDO DISCIPLINARIO DE ALTO CARGO**

Para dejar constancia de la situación planteada y manifestaciones de parecer por mi parte, a la vista de la documentación aportada previamente por D. Joaquin Lopez Quintana y de las reuniones mantenidas con el mismo, vengo a emitir el presente **DICTAMEN JURÍDICO:**

Se acude con la intención de que me pronuncie sobre la viabilidad de proceder a reclamar la improcedencia del despido disciplinario, así como la reintegración, en su caso, al puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador con anterioridad a su nombramiento como Director Gerente en la empresa.

III. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El trabajador, D. Joaquin Lopez Quintana, venía prestando servicios por cuenta y cargo de la empresa IBEROMETAL S.L, mediante un contrato indefinido, con la categoría de INGENIERO, desde el 01 de Julio de 2013. Si bien en marzo de 2015, con efectos retroactivos de 01 de noviembre de 2014, ambas partes acordaron convertir aquél en un contrato de ALTA DIRECCIÓN, con la categoría de DIRECTOR GENERAL.

SEGUNDO.- La empresa se encuentra en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

TERCERO.- El salario bruto anual percibido por el trabajador es el siguiente:

- Relación laboral de régimen común (INGENIERO): 54.600 Euros anuales.
- Relación laboral especial de Alta Dirección (DIRECTOR GERENTE): 72.600,06 Euros anuales.

CUARTO.- Que el 05 de mayo de 2015, el trabajador recibió comunicación escrita, por parte de la empresa, en la que se le comunicaba la finalización de la relación contractual que unía ambas partes, en virtud del art 11.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección y 54 del Estatuto de los Trabajadores, mediante un DESPIDO DISCIPLINARIO.

Siendo el contenido de la carta el siguiente:

<< Me dirijo a Vd. en calidad de administrador de la empresa en la que presta sus servicios desde el 01/07/2013.

Por la presente, la Dirección de la empresa le informa que ha incurrido Vd. en un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, tipificado en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Anexo que regula el Régimen Disciplinario en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia (BOB 21/11/2008), fundamentando en los siguientes hechos:

Como ya es conocido por Vd., dado que así lo ha puesto de manifiesto en algún correo electrónico, entre ellos el de fecha 14/04/2015, la gerencia de la empresa que Vd. desempeña ha venido sufriendo en el tiempo continuo caos general que se ha visto reflejado en importantes áreas estratégicas de la misma y que ha generado negativas consecuencias tanto a nivel económico y comercial como de recursos humanos, llegando la dirección de la empresa a la conclusión de que esta situación insostenible ha sido debida principalmente a una grave negligencia en el desempeño de las funciones encomendadas y a una disminución continuada en el trabajo por su parte, que han originado un incumplimiento sistemático de los objetivos planificados en el Plan Estratégico de la empresa y tratados en las reuniones estratégicas.

En cuanto a la situación económica de la empresa, en lo que a resultados se refiere, tal y como se ha tratado en diversas reuniones, la misma ha sufrido un espectacular empeoramiento desde que Vd. asumió la gerencia.

Así los diferentes ratios de rentabilidad, productividad y eficiencia arrojan unos indicadores significativamente negativos, empeorando notablemente la situación existente con anterioridad a su gestión, produciéndose desviaciones intolerables en los

principales objetivos, sin que la Dirección haya recibido de Vd. motivos mínimamente justificativos de ello.

En cuanto a la productividad, la misma ha empeorado en un 15,44%. Cabe destacar que los costes fijos se han incrementado en 2014 en un 26,89% respecto de 2013, representando los mismos un 85% de la facturación, arrojando un incremento de las pérdidas de un 209,16% respecto del 2013. Viéndose agravada esta situación atendiendo a la previsión para el ejercicio de 2015, ya que las pérdidas acumuladas en el primer trimestre de 2015 superan a las totales del 2014.

En lo que respecta a la eficiencia (Resultados/Recursos) la misma se ha visto incrementada en sentido negativo en el ejercicio 2014 en un 145,71% respecto al ejercicio precedente.

Una vez analizados los factores causantes de dicha situación negativa, se concluye que la misma ha sido motivada principalmente por una inadecuada planificación, control y ajuste de los proyectos, actividad de la que Vd., en calidad de gerente, es el máximo responsable y que se ha materializado, entre otros, en una negligente inversión en centros de mecanizado sin cumplimiento de las previsiones facilitadas para las citadas inversiones, en un injustificado incremento de la subcontratación de trabajos y, en general, en un inexplicable aumento de los costes de los diferentes proyectos. Llegando a alcanzar la cifra de 135.450 Euros la rentabilidad negativa de los mismos.

En lo que al área de recursos humanos se refiere, son múltiples las evidencias de la escasa implicación y seguimiento por su parte de los objetivos y procedimientos establecidos en el Plan Estratégico de la empresa en este ámbito y tratados en las reuniones estratégicas de la empresa:

- Una vez recalcada la necesidad de establecer un procedimiento basado en la realización de fichas de capacitación y polivalencias de los trabajadores en aras a determinar las aptitudes profesionales de aquellos y fijar la retribución en base a las mismas, no existe evidencia de la confección de las citadas fichas de cara a nuevas incorporaciones.

- Incumplimiento continuado del proceso de Reuniones de Incidencias y de No Conformidades con los responsables de las diferentes áreas (administración, calidad, taller, etc). Así, tal y como se consensuó en las diferentes reuniones estratégicas y de procesos, las mismas deben ser impulsadas por Vd. y celebrarse, al menos, con una periodicidad semanal. No obstante, como ejemplo, del 05/02/2015 al 24/04/2015 no se ha celebrado reunión alguna para tratar las posibles incidencias surgidas en las citadas áreas. A mayor abundamiento, en la reunión celebrada el 21/01/2015 se acordó que las acciones correctivas de las incidencias acaecidas deberían materializarse antes de llegar al plazo de dos semanas desde su planteamiento, constando en la reunión del 24/04/2015 la existencia de múltiples acciones pendientes de realizar por su parte, acciones que deberían haber sido resueltas hace cuatro y cinco semanas.

- En cuanto a la formación técnica del personal de la plantilla, Vd. firmo en Noviembre de 2013 una alianza estratégica con la empresa EUROFORMACIÓN S.L. a los efectos de que ésta mantuviera una relación de colaboración con nuestra empresa que se concretaría en el análisis y propuestas de mejora de nuestros procesos de diseño y en la formación y asistencia técnica a nuestro personal.

A pesar de que en el propio documento por el que se selló la citada alianza estratégica consta que Vd. asumiría el compromiso de planificar las actividades a desarrollar y de que, en varias reuniones celebradas con Vd., aseguraba que las mismas se estaban llevando a cabo con normalidad, tras varios cuestionarios de evaluación realizados por la consultoría externa de la empresa (el último de ellos el 26/03/2015) al personal de la oficina técnica para conocer el grado de satisfacción de las actividades formativas realizadas y de ajustar el contenido de la alianza estratégica firmada, el resultado de los citados cuestionarios han sido sorprendentemente negativos al indicar la totalidad de los trabajadores la imposibilidad de cumplimentar dichos cuestionarios al no haber recibido dicha formación.

Este hecho es absolutamente inaceptable, no sólo debido a que la formación continua del personal de la oficina técnica es imprescindible de cara a lograr la pretendida estandarización de los procesos de ingeniería sino a que durante un periodo prolongado se ha venido abonando importes considerables por unos servicios no prestados realmente, todo ello debido a la nula planificación y seguimiento por su parte de la citada alianza estratégica.

Asimismo ha quedado patente su escasa implicación en el importante proceso de mejora del sistema de calidad de la empresa, iniciado en reunión estratégica de fecha 08/10/2014 y del que Vd. es responsable, que ha llevado incluso a reiterados incumplimientos de la normativa en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales con las nefastas consecuencias que de ellos se podrían haber derivado.

Recientemente, Vd. contrató un proyecto en el que era imprescindible la manipulación de una carga de 17.6 toneladas a sabiendas de que nuestras grúas solamente están capacitadas para el levantamiento de cargas inferiores a 16 toneladas. Una vez detectada esta circunstancia por parte de la responsable de calidad la misma remitió correo electrónico en fecha 25/03/2015 en el que se señalaba la imposibilidad de realizar esta operación con una única grúa y que realizar la misma por el sistema de dos grúas en tándem, como Vd. proponía, era una operación de riesgo para la cual era precisa una planificación específica con la presencia de varios operarios y de un recurso preventivo.

Ello no obstante, y dada la urgencia que Vd. atribuyó al proyecto, ejerció una presión excesiva con el objeto de que la citada carga fuese transportada a máquinas, dando como resultado que la misma fuese manipulada en un breve espacio de tiempo, no teniendo la Dirección de la empresa evidencias de que la citada operación fuese realizada por el personal con la formación adecuada ni con las garantías necesarias exigidas por la normativa en materia de seguridad.

Por último, las relaciones comerciales con nuestros clientes no han sido ajenas a todo este caos de gestión dado que han sido varias las quejas recibidas de los mismos en cuanto a incumplimientos reiterados de los plazos de entrega de los proyectos y el incumplimiento de las especificaciones técnicas de los mismos, por ejemplo, llegando incluso a poner en riesgo nuestras relaciones comerciales con clientes tan importantes como GRT S.L., PELETS S.L. y SBS METALES S.L. tal y como nos han puesto de manifiesto los responsables de las citadas empresas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores se considerarán incumplimientos contractuales “La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” (art. 54.2.d) y

“La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo de trabajo normal o pactado” (art.54.e).

Asimismo según establece el apartado 2.3 del Anexo que regula el Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia se considerará falta muy grave “La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado” (apart. 2.3.h), “La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo” (apart. 2.3.k) y “El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas” (apart. 2.3.c).

Por todo ello, por la presente se le informa que se ha tomado la decisión de proceder a su despido, extinguiéndose toda relación contractual con Vd. al amparo de lo dispuesto en el citado artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y el apartado C) del citado Anexo, con fecha 05/05/2015.

Por otro lado, y dado que a la empresa no le consta que Vd. este afiliado a sindicato alguno, ni por ende haya ostentado el cargo de representante de los trabajadores de la empresa, no se ha practicado audiencia previa, ni se ha procedido a aperturar ningún expediente contradictorio, conforme viene establecido en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, tal y como dispone el artículo 49.2 del mencionado Estatuto de los Trabajadores, esta empresa pone a su disposición en este acto la liquidación, saldo y finiquito por el importe correspondiente. >>

QUINTO.- Entre las cláusulas del contrato de ALTA DIRECCIÓN se encuentran las siguientes:

<< OCTAVA.- El presente contrato podrá quedar extinguido:

[...]

Por decisión del empresario:

En cualquier momento mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del alto directivo de las obligaciones contenidas en el presente contrato así como por las causas establecidas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa. En el caso de que el despido fuera declarado improcedente, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización de 30 días por año de servicio con un límite de 18 mensualidades del salario bruto en metálico vigente en cada momento incluido el variable bruto metálico.

No obstante lo anterior, si la extinción por esta causa se produce durante los dos primeros años de vigencia del contrato de alta dirección en el que el mismo no produce plenos efectos, el trabajador tendrá derecho a una única indemnización equivalente a 33 días por año de servicio con un límite de 24 mensualidades calculado sobre el salario medio de los 12 últimos meses. El importe así calculado tendrá el carácter de cuantía mínima para el caso de que la extinción por esta causa se produzca una vez transcurrido el periodo transitorio de dos años y, por tanto, se calcule la indemnización en función de lo establecido en el párrafo anterior. >>

<< NOVENA.- Ambas partes acuerdan que la actual relación laboral ordinaria iniciada en fecha 1 de julio de 2013 entre directivo y la empresa firmantes quedará sustituida a todos los efectos por la relación especial de alta dirección que se suscribe por medio del presente contrato.

La citada novación sólo producirá plenos efectos una vez transcurridos dos años desde el presente acuerdo novatorio. >>

1. Documentación base para la elaboración del presente dictamen.

Los documentos que obran en mi poder y que han servido de soporte para la sistematización de los hechos generadores del presente dictamen jurídico, son los que a continuación se detallan:

- Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia (BOB 21/11/2008).

- Contrato de trabajo ordinario (categoría INGENIERO) de fecha 1 de Julio de 2013.
- Contrato de trabajo de Alta Dirección (puesto de DIRECTOR GERENTE) de fecha 1 de Noviembre de 2014.
- Carta de despido, donde se detallan los motivos alegados por la empresa para llevar a cabo la resolución unilateral del contrato, de fecha 5 de mayo de 2015.
- Copia de los Mails acreditativos de envíos de Actas de reuniones.
- Copia de los Mails sobre aspectos relacionados con las reuniones estratégicas llevadas a cabo en el seno de la empresa.
- Copia de los Mails sobre aspectos relacionados con las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales, sobre todo respecto del asunto de las gruas y la carga excesiva.
- Cuentas anuales de la empresa de 2012, 2013 y 2014.
- Nóminas del trabajador, correspondientes al periodo en el que éste actuaba como ingeniero en la empresa (incompletas).
- Nóminas del trabajador, correspondientes al periodo en el que éste actuaba como director gerente de la empresa (incompletas).

IV. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

El desarrollo del presente dictamen implica traer a colación una serie de consideraciones jurídicas, las cuales van a ser clave para poder dar una solución precisa al supuesto de hecho que aquí se nos plantea. Estas consideraciones a las que se hace referencia, son las que a continuación se enuncian:

1ª.- Análisis de la procedencia del despido disciplinario, atendiendo a los motivos alegados por la empresa en la carta de despido y la documentación de la que dispone ésta parte al respecto de aquellos.

2ª.- Consecuencia de la declaración de improcedencia y determinación de la indemnización correspondiente, atendiendo a lo establecido en las cláusulas del contrato de Alta Dirección, debido a que se debe aplicar éste con preferencia a lo establecido en el ET o Convenio Colectivo aplicable.

3ª.- Derecho del trabajador a reanudar la relación laboral común suspendida, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 9.3 del RD 1382/1985, desde el día en que se llevó a cabo la extinción de la relación laboral especial, debiendo abonar la empresa el salario dejado de percibir desde que se debió producir la reanudación hasta que se produzca la reanudación efectiva de dicha relación.

1. Normativa jurídica a tener en cuenta a la hora de elaborar el Dictamen.

Antes de comenzar con el desarrollo de las consecuencias jurídicas enunciadas, cuyo planteamiento y resolución nos permitirá dar respuesta al problema jurídico que se nos presenta, es preciso enunciar todos los recursos jurídicos que se van a tomar como referencia para dar una solución ajustada a Derecho.

Los citados recursos, que servirán de sustento jurídico para la elaboración del presente dictamen, son los que a continuación se detallan:

- Normativa jurídica.
- Jurisprudencia.

En lo referente a las normas jurídicas, es necesario precisar que las que se han tomado como referencia; principalmente, son las siguientes:

- Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en vigor en el momento en que se produjeron los hechos que aquí se analizan.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto - Ley de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.
- Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia (BOB 21/11/2008).

Por lo que respecta a la Jurisprudencia empleada, hay que matizar que la misma se refiere a:

- “*Jurisprudencia mayor*” o Jurisprudencia en sentido estricto, que emana de las Sentencias dictadas por la correspondiente Sala del Tribunal Supremo.

V. DICTAMEN JURÍDICO

1. Análisis de la procedencia del despido disciplinario.

1.1 Motivación causal del despido (hechos).

Antes de comenzar con la cuestión central del dictamen, que no es otra que la posible reanudación del trabajador de la relación laboral de régimen común con la categoría de Ingeniero y sus efectos, hay que analizar la improcedencia del despido disciplinario.

Para ello, atendiendo a los documentos que han sido aportados por el trabajador, se procede a desmontar todos y cada uno de los motivos en los que se ha sostenido la decisión extintiva de la empresa.

En primer lugar, la carta habla de caos general, que se atribuye en exclusiva a la actuación como gerente de Joaquín López Quintana, no siendo esto cierto puesto que éste no actuaba con plena libertad en su ámbito de aplicación, existiendo una especie de bicefalia administrador-gerente en el seno de la empresa que hacía más difícil la toma de decisiones y el desarrollo fluido de los proyectos.

En cuanto a la situación económica, en las manifestaciones que la empresa realiza respecto de las pérdidas y su cuantificación, utiliza datos que no son del todo ciertos ya que, como ha quedado acreditado en los mails aportados, se ocultan determinadas operaciones de venta. Además, cuando se refiere a la eficiencia y a la falta de productividad, en ningún momento detalla los niveles de eficiencia que se han visto afectados por decisiones imprudentes o negligentes del director gerente (provocando una manifiesta indefensión).

En materia de Recursos Humanos, cuando se refiere al Plan Estratégico y a su incumplimiento, éste queda totalmente desacreditado a través de los mails que se incorporan y en los que aparecen referencias claras a los documentos en los que se llevan a cabo valoraciones y puntuaciones del personal que con carácter habitual presta servicio en la empresa.

La falta formal de reuniones tiene su explicación en la necesidad de adoptar mayores esfuerzos en la faceta comercial, aun así, en todo momento, se ha mantenido, vía mails, una continua comunicación con las distintas áreas de la empresa, existiendo constancia semanal de las decisiones adoptadas (dándose las oportunas ordenes por parte del gerente, así como tomando en consideración las propuestas realizadas por los miembros de cada área).

Hay que recalcar que es manifiestamente falso que no se haya facilitado la formación, previamente concertada mediante alianza estratégica, a los empleados puesto que de no haberse llevado a cabo ésta no hubiera sido abonada por parte de la empresa, ni tampoco se podrían haber desarrollado los proyectos que finalmente se llevaron a cabo de manera satisfactoria.

Por último, negar que el trabajador haya obligado/inducido a incumplir las medidas de seguridad que la ley y el plan de prevención de riesgos de la empresa exigen. En la carta de despido se omite que el trabajador ordenó, al departamento de prevención, que se realizara la tarea conforme a las especificaciones que en materia de prevención de riesgos laborales se exigieran, indicando que, si no estaban aseguradas todas ellas, no se llevaran a cabo dichos trabajos.

1.2 Aplicación de las normas a la luz de la jurisprudencia.

Como se establece en el art.54 del ET, esta extinción solo podrá llevarse a cabo si el trabajador, en el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, incide en una acción u omisión reprochable, que sea grave y culpable.

Y es precisamente en estos dos requisitos donde se debe hacer hincapié, a la hora de valorar la procedencia del despido disciplinario aquí ejecutado, ya que viene exigiendo el TS (Sala de lo Social) la concurrencia de ambas notas. Y para ello es preciso traer a colación alguna de sus sentencias:

1) La STS (Sala de lo Social), de 17 de diciembre de 1985, en cuyo Fundamento de Derecho segundo establece que << [...] no todo quebrantamiento lleva consigo las extremas consecuencias que el artículo 54 del citado cuerpo legal prevé, sino que solamente las que sean realizadas de manera culpable y con carácter de graves, son susceptibles del despido que el precepto citado establece, conforme en el apartado 1 del mismo se estatuye [...]>>

2) La STS (Sala de lo Social), de 9 de abril de 1986, que en su Fundamento de Derecho primero estableció que << [...] La jurisprudencia de esta Sala viene insistiendo en que en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan, o no, la gravedad y culpabilidad que, como requisitos de imprescindible concurrencia, impone el artículo 54, en su número 1 del Estatuto de los Trabajadores, dado que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato (sentencia de 27 de noviembre de 1985) [...] >>

De acuerdo con la teoría gradualista, la sanción de despido ha de ser la última de las opciones elegidas, atendiendo a la gravedad y transcendencia que tiene dicha decisión. Por ello, es necesario exigir proporcionalidad y adecuación entre los hechos que se le imputan al trabajador y la sanción que se le ha interpuesto, tomando en

consideración tanto las circunstancias de la relación laboral, como la conducta del trabajador en el desempeño de sus encargos profesionales.

Es por todo ello por lo que considero desproporcionada la decisión de la empresa, ya que el despido debe reservarse para aquellos casos en los que el incumplimiento se pueda calificar como grave, injustificado y culpable (ya se trate de dolo o negligencia) y no para el caso que nos atañe, donde el incumplimiento, o no existe, o no llega a alcanzar dichos calificativos.

Y más concretamente, a lo largo de la carta de despido, la empresa hace referencia a una serie de incumplimientos que entienden que supone una transgresión de la buena fe contractual, un abuso de confianza en el desempeño del trabajo, una disminución voluntaria en el desempeño del trabajo, así como una desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores así como fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

Si bien es cierto que la transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo, son consideradas justas causas de despido disciplinario, dichos comportamientos deben cumplir con una serie de requisitos:

- Debe existir una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que presiden la correcta ejecución del contrato, previstos en los arts. 5.a) y 20.2 del ET.

- Debido a que la buena fe es consustancial al contrato de trabajo, ya que su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, se exige (como requisito) tener un comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse en lealtad, honorabilidad, probidad y confianza.

- La esencia de su incumplimiento no está en la causación de un daño, sino en el quebranto de la lealtad, honorabilidad, probidad y confianza, por lo que a pesar de la inexistencia de perjuicio alguno a la empresa, e incluso a pesar de ser un elemento a considerar y ponderar en orden a su gravedad, no se enerva la transgresión, para cuya consideración también deben valorarse las condiciones personales y profesionales del trabajador y la confianza depositada en él mismo.

- No es necesaria la concurrencia de dolo en la conducta del trabajador, entendiéndose dolo como conciencia y voluntad en su realización, bastando con que los hechos se produzcan de manera culposa, siempre que ésta, tal y como he puntualizado anteriormente, sea grave e inexcusable, para estimar cometida la infracción de la norma.

En ningún momento, a lo largo de la relación laboral de alta dirección, el trabajador ha dejado de realizar sus tareas, tanto aquellas que le eran propias por su categoría (director gerente) como las que venían en forma de orden directa por parte de la dirección de la empresa.

Si en algún momento alguna de aquellas se ha llevado a cabo de forma incompleta o distinta a como se había pactado ha sido por razones de necesidad, como ejemplo, el caso de las reuniones semanales, que debido a tener el alto cargo gran volumen de trabajo en materia de comercio se vio en la obligación de buscar alternativas (también satisfactorias), siempre sin perder el contacto con las áreas de la empresa.

No existiendo, por tanto, transgresión de la buena fe ni abuso de confianza ya que en ningún momento el trabajador, aprovechando su posición en la empresa, ha dejado de realizar sus tareas.

En cuanto a la disminución voluntaria en el desempeño del trabajo, que es otro de los motivos alegados por la empresa, la doctrina jurisprudencial ha venido precisando que hay que tener en cuenta cuales son los términos en que se pronuncia la Ley para fijar cuando concurre tal causa de despido, siendo clara aquella al hablar de que la disminución tiene que ser voluntaria y continuada. Además, se exige que existan unas pautas a través de elementos claros de comparación, que permitan afirmar que, efectivamente, existe una evidente falta de diligencia del trabajador. En este sentido se pronuncia el TS en su sentencia (Sala de lo Social), de 21 de febrero de 1990, en cuyo Fundamento de Derecho quinto establece que:

<< [...] Ni en las cartas de despido, [...] aparece un hecho básico en este tipo de litigios cual es la cuantificación de lo que fuese el ritmo normal o pactado de trabajo, es decir, el elemento comparativo previamente dado que sirva de referencia para poder sostener que los actores disminuyeron su rendimiento de forma voluntaria y continuada, como el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores exige [...] >>.

Precisamente en el caso que aquí se está analizando no existe referencia alguna, en la carta de despido, a dicho elemento comparativo. La empresa se ha limitado a transcribir la cita literal del ET para justificar esta causa (“disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado”), con la consiguiente indefensión que esto genera a esta parte, ya que no es posible, sin la constancia/conocimiento del ritmo normal o pactado de trabajo, o un término comparativo que sirva de referencia para sostener el bajo rendimiento, con el cual poder tomar como medida el pacto individual o colectivo o el logrado por los trabajadores que realizan la misma actividad, comprobar dicha acusación.

2. Consecuencias de la declaración de improcedencia y determinación de la indemnización correspondiente.

De acuerdo con lo expuesto, y una vez demostrado que la dirección de la empresa lleva a cabo acusaciones falsas, con el único objetivo de deshacerse del trabajador, eludiendo cualquier responsabilidad económica, queda clara la improcedencia del despido. Improcedencia que se sostiene en la falta de justificación adecuada y completa de los motivos alegados por la empresa.

Por todo ello, no cabe duda de que el despido merece dicha calificación y que la empresa deberá atenerse a las consecuencias que el legislador ha fijado para este tipo de situaciones.

Antes de calcular la indemnización correspondiente a este despido, es necesario tratar las consecuencias de que la extinción haya sido declarada improcedente.

Esta situación está regulada en el art. 11. 2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, donde se establece que:

<< [...] 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 veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades. [...] >>

En el caso que aquí se analiza existe una referencia directa, en el clausulado del contrato, a la indemnización que se debería abonar en el caso de que, la extinción por incumplimiento grave y culpable del trabajador, sea declarada improcedente. Más concretamente, establece que el alto directivo tendrá derecho a una indemnización de 30 días por año de servicio con un límite de 18 mensualidades del salario bruto en metálico vigente en cada momento incluido el variable bruto metálico.

Sin embargo, se especifica en la misma cláusula que si la extinción por esta causa se produjera durante los dos primeros años de vigencia del contrato de alta dirección (periodo en el cual todavía no tiene plenos efectos dicho contrato), el trabajador tendrá derecho a una única indemnización equivalente a 33 días por año de servicio con un límite de 24 mensualidades calculado sobre el salario medio de los 12 últimos meses. Siendo que el despido se produjo cuando, únicamente, habían transcurrido 6 meses y 5 días de la celebración del contrato de alta dirección, será de aplicación esta última previsión incluida en las cláusulas del contrato al respecto de la indemnización.

Aun con todo ello, ante la declaración de improcedencia del despido, no existe, como sí que ocurría en el caso de la relación laboral común, la opción del empresario de elegir entre la indemnización o readmisión, aunque sí que es posible que el empresario y el trabajador opten, de común acuerdo, por reanudar de nuevo la relación contractual de alta dirección que unía a ambas partes antes del despido, ya que, como establece el art. 11.3 del mismo RD, << [...] 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 [...], entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. [...] >>

En el supuesto de que ambas partes no acuerden la reincorporación del Gerente a su puesto, el trabajador tendrá derecho a optar por recuperar el puesto de trabajo de Ingeniero (relación laboral común), que venía ocupando con anterioridad a que fuera nombrado Director Gerente en la empresa. Esto es posible gracias a que, en el mismo

contrato, se estableció que la relación laboral común iniciada en fecha 1 de julio de 2013 entre directivo y empresa quedaba sustituida a todos los efectos por la relación especial de alta dirección que se suscribía por medio del contrato, pero que dicha novación sólo produciría plenos efectos una vez transcurridos dos años desde el inicio del contrato de alta dirección, y al no haber transcurrido más de dos años desde la firma del contrato, no se ha producido dicha sustitución, quedando, por tanto, suspendida la relación común.

Este derecho está amparado por el art. 9. 3 del RD, que además de recoger esta posibilidad deja claro que lo es << [...] sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción [...] >>.

En síntesis, declarado improcedente el despido, puede ocurrir que:

-El empresario y el trabajador acuerden la readmisión y retomen la relación laboral especial de Alto Cargo.

-El empresario y el trabajador opten por la indemnización, que deberá ser fijada de acuerdo con la cláusula del contrato. Además, al no haber transcurrido el periodo de dos años, el trabajador tendrá derecho a optar por el reintegro en su puesto de trabajo anterior (relación laboral común).

Una vez planteadas todas las posibilidades, es momento de concretar cuál sería la indemnización que le corresponde al trabajador en caso de que finalmente el despido sea declarado improcedente.

Debido a que solo contamos con alguna de las nóminas, al no ser práctica habitual la entrega de éstas al trabajador, para llevar a cabo el cálculo del salario medio de los últimos doce meses, debemos hacer un promedio de los días trabajados con cada contrato y el salario anual pactado por las partes en cada uno de ellos.

Así, con ocasión del contrato de alta dirección, el salario del actor ascendía a la cantidad de 72.600,06 euros/anales, es decir, 201,67 euros/diarios, con inclusión de la prorrata de pagas extras; y la remuneración correspondiente a la relación común ascendía a la cantidad de 54.600 euros/anales, es decir, 151,67 euros/diarios. De esta forma, y habiendo transcurrido 155 días como alto cargo ($155 \text{ días} * 201,67 \text{ euros/diarios} = 31.258,85 \text{ euros}$) y 210 como Ingeniero ($210 \text{ días} * 151,67$

euros/diarios = 31.850,70 euros), el salario medio obtenido por el trabajador en los doce meses precedentes asciende a la cantidad de 63.109,55 euros/anuales (172,90 euros/diarios).

En cuanto al montante de los días de indemnización existe una peculiaridad ya que, en la cláusula octava del citado contrato, como ya se ha indicado con anterioridad, se estableció que << [...] si la extinción por esta causa se produce durante los dos primeros años de vigencia del contrato de alta dirección en el que el mismo no produce plenos efectos, el trabajador tendrá derecho a una única indemnización equivalente a 33 días por año de servicio con un límite de 24 mensualidades calculado sobre el salario medio de los 12 últimos meses. El importe así calculado tendrá el carácter de cuantía mínima para el caso de que la extinción por esta causa se produzca una vez transcurrido el periodo transitorio de dos años y, por tanto, se calcule la indemnización en función de lo establecido en el párrafo anterior. [...] >> .

Esta precisión tiene la misma naturaleza y finalidad que lo que conocemos como cláusula de blindaje, que se configura como << [...] una medida de persuasión o defensa, una clausula indemnizatoria inserta en el contrato de alta dirección que adquiere así la categoría de blindado y trata de reformar la posición del trabajador en esta relación laboral especial de alta dirección frente a una resolución unilateral del contrato por parte del empresario no amparada en una causa disciplinaria procedente [...] >> tal y como lo han indicado las SSTS (Sala de lo Social), de 15 de Marzo de 1989 y de 12 de Marzo de 1997.

Es cierto que la cláusula establece un primer elemento, para la determinación de la indemnización, que está redactado de igual forma que lo hace el legislador en el art. 56.1 del ET, al señalar una << única indemnización equivalente a 33 días por año de servicio>>, pero la redacción dada por las partes incluye un elemento adicional y limitativo de la indemnización, redactado de forma distinta al ET, ya que establece que será << **con** un límite de 24 mensualidades>> indicando, además, que <<tendrá el carácter de cuantía mínima para el caso de que la extinción por esta causa se produzca una vez transcurrido el periodo transitorio de dos años>>; ésta inclusión indemnizatoria de 24 mensualidades, que fue establecido por las partes en el acuerdo contractual, no puede, en modo alguno, considerarse como no puesta o que no tenga ninguna relevancia para el cálculo de la indemnización.

Por ello, considero que la incorporación de dicho límite en la cláusula es relevante a la hora de determinar la indemnización que ambas partes establecieron, de mutuo acuerdo, para el supuesto de un despido improcedente acaecido dentro de los dos primeros años de vigencia del contrato. Y para ello me baso en que las partes eran plenamente conscientes de que dicho límite no podía ser considerado como un límite máximo de la indemnización por ser inane para la determinación de la indemnización, al no poder alcanzarse, de ninguna manera, en el espacio temporal en el que estaría vigente la cláusula, dicho límite; ni en función del tiempo trabajado, por no adecuarse a la temporalidad de la cláusula (que son dos años), ni tampoco en función de la antigüedad alcanzada por el trabajador en la prestación de servicios que en dicho periplo se pudiera alcanzar de entender plenamente sustituida la relación laboral común previa a dicha contratación (puesto que el trabajador no llevaba en la empresa más que 1 año y 4 meses, y tras el periodo de dos años establecidos para la vigencia de la cláusula, únicamente alcanzaría una antigüedad de 3 años y 4 meses, suponiendo una indemnización de 110 días (menos de 4 meses)).

Otro detalle, a tener en cuenta y que conduce a entender lo que vengo defendiendo, es que en la redacción de la cláusula se utiliza la preposición “con” y no la preposición “hasta”, es decir, que no se trata de un término de tiempo, sino que viene unida de forma invariable con la fórmula establecida para la determinación de la indemnización que al trabajador le corresponde. Siendo el único sentido lógico de dicha unión, entre la fórmula y el límite, la consideración de que la cuantificación de la indemnización debiera efectuarse de forma inversamente proporcional a la duración de la relación de carácter especial en dicho espacio de tiempo, que coincide tanto con el límite como con la limitación temporal de la cláusula, minorándose aquella por cada día de vigencia de la relación especial hasta que la indemnización calculada a razón de 33 días por año de trabajo coincidiera con dicha reducción.

Dicho todo lo anterior, sería lógico que se atendiera la intención que las partes quisieron expresar con el establecimiento de dicho límite íntimamente vinculado a la eficacia temporal de la cláusula; y tras comprobar que esta misma redacción se repite en el contrato, en el supuesto de extinción por voluntad del trabajador con justas causas, es claro que el límite tenía como objeto y fundamento garantizar el cobro del salario durante los dos primeros años de la relación especial de alta dirección, bien

fuera por la prestación ordinaria de servicios, bien por la vía indemnizatoria tal y como ocurre en el presente caso.

Así pues, puesto que la relación laboral de alta dirección había tenido una vigencia de 156 días, la indemnización que le corresponde es la equivalente a 574 días, cifra que se obtiene al restar los días de contrato a los 730 días que suman los dos años, cuyo cobro del salario quiere garantizar dicha cláusula. Siendo 172,90 Euros el salario diario del trabajador, tal y como se ha indicado con anterioridad, estaríamos hablando de una indemnización que asciende a **99.244,60 Euros** (siempre y cuando, las partes no hayan llegado a un acuerdo para que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo como director gerente).

Puntualizar que esta indemnización no es un supuesto de cláusula penal a la que pueda aplicarse la moderación de la cuantía por parte del juez, ya que tiene una regulación específica en el Art. 11, RD 1382/1985 y no aparece contemplada dicha potestad, tal y como estableció el TS en su sentencia (Sala de lo Social), de 12 de marzo de 1997, en su Fundamento de Derecho cuarto.

3. Derecho del trabajador a reanudar la relación laboral común suspendida.

De acuerdo con lo establecido en el art. 9 del RD 1382/1985, el contrato será el encargado de especificar si la nueva relación de alta dirección sustituye al contrato anterior, o por lo contrario, la relación laboral común queda suspendida mientras esté en vigor aquella.

Si trasladamos, lo que el legislador ha querido establecer, al caso que aquí se analiza y acudimos a la cláusula novena del citado contrato, se puede ver que ambas partes acordaron << [...] que la actual relación laboral ordinaria iniciada en fecha 1 de julio de 2013 entre directivo y la empresa firmantes quedará sustituida a todos los efectos por la relación especial de alta dirección que se suscribe por medio del presente contrato [...] >>. Ahora bien, tanto el RD 1382/1985, en su art. 9.2, como el contrato, en su cláusula novena, quisieron precisar que dicha sustitución << [...] sólo producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el correspondiente acuerdo

novatorio >>. Y, termina aclarando, el art. 9.3 de ese mismo RD que << [...] 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 [...] >> exceptuándose aquellos supuestos en los que el despido sea declarado procedente.

Con todo ello, y acudiendo a la STS (Sala de lo Social), de 31 de enero de 1991, que en su Fundamento de Derecho tercero, al respecto de lo señalado en los párrafos anteriores, establece que << [...] la eficacia de tal pacto se hace depender, no obstante, de dos requisitos, que son la constancia expresa del mismo en el documento escrito del contrato de alta dirección (art. 9.2 en relación con el 9.1), y el transcurso de un período de espera mínimo de dos años “desde el correspondiente acuerdo novatorio” (art. 9.2) [...] >>, se puede concluir que, pese a que en la cláusula novena del contrato se haga constar expresamente la sustitución de las relaciones laborales, al no haber transcurrido dos años desde que se produjo el acuerdo de voluntades entre las partes (01 de noviembre de 2014) y el despido (05 de mayo de 2015), la relación laboral común se encontraba en suspenso, con el consiguiente derecho del trabajador a optar por la reanudación de ésta en el momento del cese, opción que no pudo ser ejercida por el trabajador debido a que la empresa articuló la extinción por medio de un despido disciplinario (inexistente), que, de acuerdo con lo establecido en el art. 9.3 del RD, impedía que aquél ejerciera dicho derecho. Quedando obligado el trabajador a presentar demanda de despido para que, tras el reconocimiento judicial de improcedencia del despido, pueda tener la opción de reanudar la relación común laboral que el legislador reconoce.

Además del reconocimiento del derecho a optar por reanudar la relación laboral común, considero que los efectos de aquella deben retrotraerse al momento del despido (05 de mayo de 2015), aun siendo consciente de que el ejercicio de la acción nace cuando sea determinada la improcedencia del despido en sentencia firme. Sosteniendo esta reclamación en que:

- La acción por la que se reclama la improcedencia del despido disciplinario es una acción de carácter declarativo, y no constitutivo, ya que la relación laboral se extingue con efectos de la fecha de su comunicación por parte del empresario que es

cuando, como establece la STS (Sala de lo Social), de 12 de Junio de 2012, en su Fundamento de Derecho tercero, << [...] la relación laboral, a consecuencia del acto del despido se encuentra rota [...] >>.

- La acción por la que se solicita la reanudación de la relación laboral común no puede ejercitarse mientras el empresario mantenga que el despido realizado es disciplinario, con el perjuicio que ello produce a los derechos del trabajador que pretende reanudar la relación laboral suspendida. Es por ello, que aunque la fecha en la que el ejercicio de la opción de reanudación de dicha relación nazca con la firmeza de la Sentencia que declara improcedente el despido, los efectos de la reanudación deberán retrotraerse al momento en el que, de no haberse articulado el improcedente despido disciplinario, debió poder ejercitar aquella.

Que el efecto de la readmisión se reconozca desde el momento en el que se produjo la extinción del contrato y no desde la firmeza de la sentencia que lo declare improcedente es clave en este asunto. Y es que, en atención a los efectos del reconocimiento del derecho de opción que asiste al trabajador, una vez que se haya acreditado judicialmente la improcedencia del despido, y en caso de que se produzca finalmente la reanudación de la relación laboral común, se deberá establecer, como efecto inherente a dicho reconocimiento, una indemnización por daños y perjuicios equivalente a los salarios que ha dejado de cobrar el trabajador (en su relación laboral común) desde el momento en que pudo ejercitar la opción hasta la efectiva reanudación de la relación laboral de ingeniero, motivándose esta reclamación en que la imposibilidad de aquella reanudación en el momento oportuno lo fue con ocasión de la decisión empresarial, decisión que tuvo por objeto, tanto evitar el pago de la indemnización pactada como retrasar/impedir el regreso del trabajador a su anterior puesto de trabajo, con el consiguiente perjuicio que eso supone para el trabajador.

Concluyendo, en el caso de que la empresa, ante la declaración de improcedencia del despido, no opte por la readmisión del trabajador a su puesto de Director Gerente, se deberá reconocer el derecho del trabajador a la reanudación de la relación común suspendida y además, en caso de que el trabajador ejerciese de forma positiva tal opción, el derecho a la indemnización por daños y perjuicios, en cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que pudo ser ejercitado ese

derecho hasta la efectiva reanudación de la relación laboral a razón de 151,67 Euros diarios (de acuerdo con el salario anual que venía cobrando el trabajador con la categoría de Ingeniero).

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que he podido llegar tras la elaboración del presente DICTAMEN JURÍDICO, son las que a continuación se detallan:

- Nos encontramos ante una relación laboral especial, distinta de la que conocemos como relación laboral común, donde el contrato tiene un especial protagonismo debido a que en él se pactan las condiciones de trabajo (especialmente la retribución, indemnizaciones en caso de despido o desistimiento, pacto de exclusividad, pacto de permanencia...) y es precisamente, en las cláusulas del contrato, donde encontramos el núcleo central de la problemática del asunto que aquí se analiza.

- Las causas alegadas por la empresa para articular el despido disciplinario, tal y como queda acreditado en el presente dictamen, son absolutamente falsas. Se trata, por tanto, de una actuación empresarial que tiene como único objetivo eludir el pago de las indemnizaciones (tanto por la finalización del contrato como por la falta de preaviso), ya que, al no existir justa causa para proceder a la extinción del contrato por medio de dicho despido, la empresa debería haber hecho uso del desistimiento. Desistimiento que exige, en la cláusula octava del contrato, que sea comunicado con una antelación mínima de seis meses (o, en caso de incumplimiento de este plazo, el pago de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo de preaviso incumplido) y que se abone una indemnización equivalente a 25 días por año de servicio con un límite de 6 mensualidades del salario bruto, según los términos pactados.

Es por ello que el despido disciplinario merece ser declarado **IMPROCEDENTE**.

- Consecuencia de esta declaración de improcedencia será la determinación de la indemnización que le corresponde al trabajador, en virtud de lo establecido en el contrato de trabajo (que se aplica con preferencia a lo que indique el RD de Alta Dirección).

En la cláusula octava del mencionado contrato existe una cláusula de blindaje para que, en caso de que la extinción del contrato se produzca antes de que se hayan cumplido los dos primeros años de contrato, el trabajador obtenga, por medio de la indemnización, el equivalente al salario que le correspondería cobrar por los días que restan para cumplir esos dos años de contrato. Que si lo traducimos en números, la indemnización que le corresponde es la equivalente a 574 días, cifra que se obtiene al restar los días de contrato (156 días) a los 730 días que suman los dos años, cuyo cobro del salario quiere garantizar dicha cláusula. Siendo 172,90 Euros el salario diario del trabajador (salario medio de los últimos 12 meses).

Será oportuno que se declare que la **INDEMNIZACIÓN**, correspondiente al despido improcedente de la relación laboral de Alta Dirección, es de **99.244,60 Euros**, para el caso de que las partes no acuerden la readmisión de la relación laboral especial.

- Por último, siempre y cuando ambas partes no hayan acordado la readmisión del trabajador como Director Gerente de la empresa, que se reconozca el derecho a la **REANUDACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMÚN** preexistente como Ingeniero, con efectos del día de la extinción del contrato de trabajo de Alta Dirección (05 de Mayo de 2015) y no desde que se produzca la declaración de improcedencia del despido, en las mismas condiciones que regían en la fecha de suspensión (31 de Octubre de 2014) y con los efectos inherentes a tal declaración en caso de que se haga efectiva la reanudación, que no son otros que el reconocimiento de una **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS** consistente en los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha en la que pudo ser ejercitada aquella hasta la efectiva reanudación de la relación laboral, a razón de 151,67 Euros diarios (calculado de conformidad con el salario anual que venía cobrando el trabajador con la categoría de Ingeniero).

VII. BIBLIOGRAFÍA

- DE VAL TENA, ÁNGEL LUIS, *Los trabajadores directivos de la empresa: consejeros y administradores, personal de alta dirección, empleados directivos*, Segunda Edición, Aranzadi, Pamplona, 2010.
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El personal de alta dirección: concepto y características*, Tecnos, Madrid, 1995.
- MOLERO MANGLANO, CARLOS, *El contrato de alta dirección*, Segunda Edición, Thomson Civitas, Madrid, 2004.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, *El régimen jurídico del personal de alta dirección (Aspectos laborales y de Seguridad Social)*, De Val Tena (dir.), Editorial Comares, Granada, 2010.
- MONTOYA MEDINA, DAVID, *La extinción del contrato de trabajo de alto directivo*, Civitas, Navarra, 2008.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016.