

## CONSEGUIR UNA MAYOR PROTECCIÓN

---

**Rafael Muñoz de la Espada**  
**Socio. Departamento Jurídico-Laboral**  
**JAUSAS**

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que viene a reiterar la doctrina que interpreta los requisitos que debe reunir el alto cargo para diferenciarlo del directivo sujeto a una relación laboral común, pero que sirve para llamar la atención sobre matices muy importantes para su seguridad jurídica.

El caso describe un supuesto muy habitual en la organización de facultades de los grupos de sociedades multinacionales: una sociedad española, filial de una matriz estadounidense, contrata a un Director General de nacionalidad francesa, procedente de la compañía hermana francesa, donde prestaba servicio como jefe de ventas. Se suscribe un contrato de Alta Dirección sin contemplar indemnización en caso de desistimiento empresarial. Pasados unos años se decide prescindir del empleado con el ofrecimiento indemnizatorio establecido en la norma para los altos cargos, en ausencia de pacto específico: siete días de salario por año de servicio. El directivo impugna la decisión empresarial por considerar que la naturaleza de su relación laboral es ordinaria, pese a haberse firmado un contrato de alta dirección y disponer de poderes con facultades generales de disposición de carácter ilimitado.

Tanto el Tribunal Superior de Justicia de Madrid como el Tribunal Supremo han considerado que la relación existente entre las partes es merecedora de la mayor protección otorgada por el Estatuto de los Trabajadores. La razón para ello es la autonomía. Dichos Tribunales, que revocan el fallo de instancia, nos dicen que un director general, para que sea considerado alto cargo, debe ejercer sus facultades más importantes de manera individual y con plena autonomía. Y en el presente caso, aunque los poderes otorgados no contenían limitaciones en sus facultades, habían de ser ejercidas de manera mancomunada con la directora financiera, lo que, unido a la política del grupo de someter previamente las decisiones legales y de recursos humanos de sus filiales a la aprobación del Departamento de RRHH y Legal de la matriz, han supuesto un pronunciamiento a favor del directivo. Así, éste accede a la indemnización correspondiente al despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio, y a los salarios de tramitación incurridos desde la fecha del despido hasta la de la obtención del fallo.