

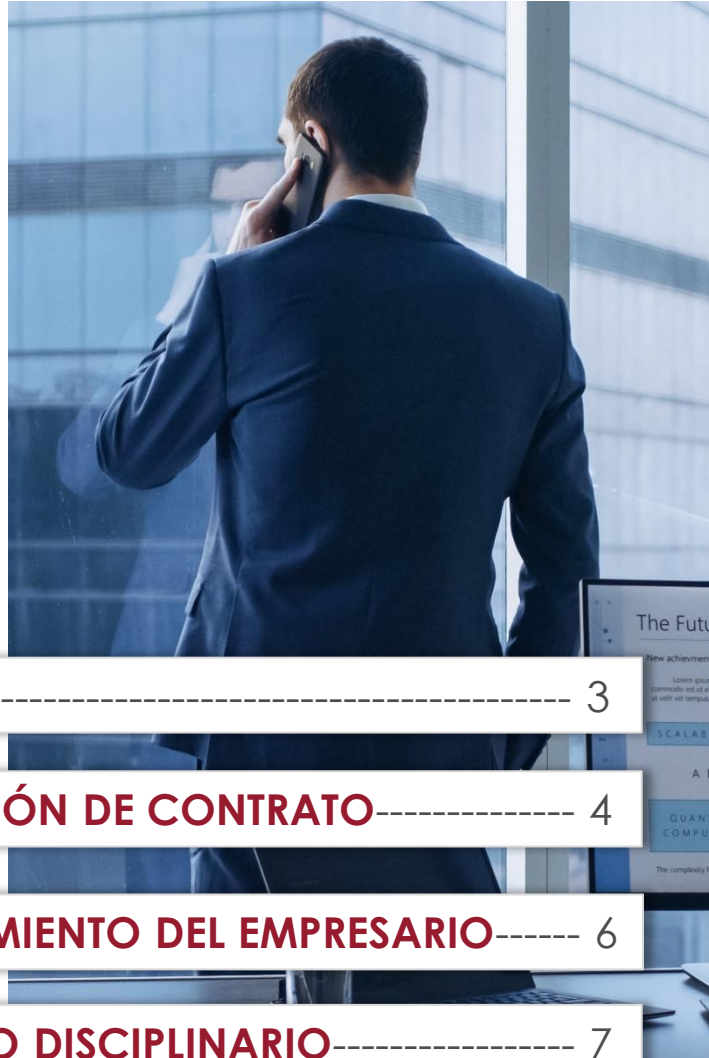


CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# DESPIDOS DE ALTA DIRECCIÓN

2025

# ÍNDICE



1. QUÉ ES----- 3

2. EXTINCIÓN DE CONTRATO----- 4

3. DESISTIMIENTO DEL EMPRESARIO----- 6

4. DESPIDO DISCIPLINARIO----- 7

5. CONCURSO DE ACREEDORES----- 8

6. PLAN DE CARRERA----- 9

7. IMPUGNACIÓN ----- 10

¿NECESITAS SABER MÁS?----- 11

# 1. El contrato de alta dirección. ¿QUÉ ES?

El personal de alta dirección mantiene con su empleador una **relación laboral de carácter especial** que se rige por las específicas disposiciones 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**.

Como anuncia el preámbulo de la precitada norma, esta relación especial de carácter especial 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, poderes y responsabilidades.

## Art 2.1 RD 2/2015 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Prima el **acuerdo** como elemento configurador del contenido de esta relación.

Si bien, la norma se ha preocupado de definir las **causas y efectos de la extinción** de este tipo de contratos.

Este tipo de contrato se caracteriza por:

- a) **Inexistencia de subordinación** en la prestación de servicios (autonomía y plena responsabilidad)
- b) Ejercicio de los **poderes que corresponden a decisiones estratégicas** para el conjunto de la empresa

## SE TERMINA POR...

Falta de confianza o deterioro de la relación entre empresa y alto directivo, ya sea por voluntad del empresario o del propio directivo.

## Relación laboral de carácter especial

El denominado contrato de alta dirección es un contrato especial de trabajo identificado en el apartado **a) del artículo 2.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** y que, como ya hemos dicho, encuentra su desarrollo normativo en el **Real Decreto 1382/1985**.

## 2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

### 2.1 Cuando el contrato se extingue por **Voluntad del Directivo**:

- El Directivo debe cumplir con un **preaviso mínimo de tres meses que podrá ampliarse 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 de la Empresa**. El **incumplimiento del preaviso**, obliga al Directivo al abono de 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 para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes:

- a) **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 de la Empresa.
- b) **Falta de pago o retraso** continuado en el abono de salario pactado.
- c) **Cualquier otro incumplimiento grave** de sus obligaciones contractuales por parte de la Empresa, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de las indemnizaciones que hemos dejado indicadas anteriormente.
- 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.



## 2.2 Cuando el contrato se extingue por **Voluntad de la Empresa**

Hay que distinguir a su vez las siguientes situaciones:

**a)** Extinción del contrato de alta dirección por **desistimiento** de la Empresa.

**b)** Despido del alto directivo basado en el **incumplimiento grave y culpable**.

**c)** Al margen de las especialidades apuntadas (desistimiento empresario y despido disciplinario), puede producirse la **extinción** del contrato de alta dirección por **otras causas previstas** en el **Estatuto de los Trabajadores**, como pudieran ser, por ejemplo, el despido objetivo (individual o colectivo), la jubilación del directivo, muerte del directivo, etc.



## 3. DESISTIMIENTO DEL EMPRESARIO



### Requisitos del desistimiento.

Para la extinción del contrato de alta dirección por desistimiento de la Empresa.

- El desistimiento exige comunicación **por escrito**.
- Debe mediar un **preaviso** al Directivo trabajador alto directivo de, al menos, **tres meses de antelación**. Ese plazo se puede **ampliar** hasta **los 6 meses** si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. El incumplimiento del preaviso por parte del empresario genera el derecho del alto directivo al cobro de la cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir por incumplimiento del preaviso (en la parte proporcional al tiempo en el que resulte incumplido el preaviso).
- El alto directivo tendrá derecho a la **indemnización pactada** en el contrato o, en su defecto, a cobrar una **indemnización equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades** (esta indemnización de siete días tiene la consideración de **renta exenta** de gravamen por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)).

## 4. DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario del alto directivo sólo puede fundarse en el **incumplimiento grave y culpable** del alto directivo, y cumpliendo, en todo caso, con **los requisitos de forma** establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido se exige:

- **Comunicación por escrito** del despido con una **descripción de los hechos** cuya comisión se le imputa al trabajador, de tal forma que éste tenga pleno conocimiento de los mismos y pueda defenderse de ellos adecuadamente.
- En la carta de despido disciplinario debe indicarse la **fecha de efectos** del despido.
- Deberán cumplirse, en su caso, los **requisitos de forma** adicionales pactados en el Convenio Colectivo que resultaría de aplicación a la relación laboral.
- Las faltas, cualquiera que sea su naturaleza, **prescribirán a los doce meses** desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas.
- Si el despido disciplinario es declarado **improcedente**, el empresario deberá **abonar la cuantía** que se hubiesen pactado en el contrato; en caso de no haberse pactado cantidad, se abonará la cantidad de **veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades**.

### Despido declarado improcedente o nulo

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 referidas en el apartado anterior (la pactada o en su defecto veinte días).

En caso de **desacuerdo**, se entenderá que se opta por el **abono de las indemnizaciones** correspondientes.

## 5. CONCURSO DE ACREEDORES

La **ley Concursal**, establece las siguientes especialidades en relación con los contratos del personal de alta dirección:

1

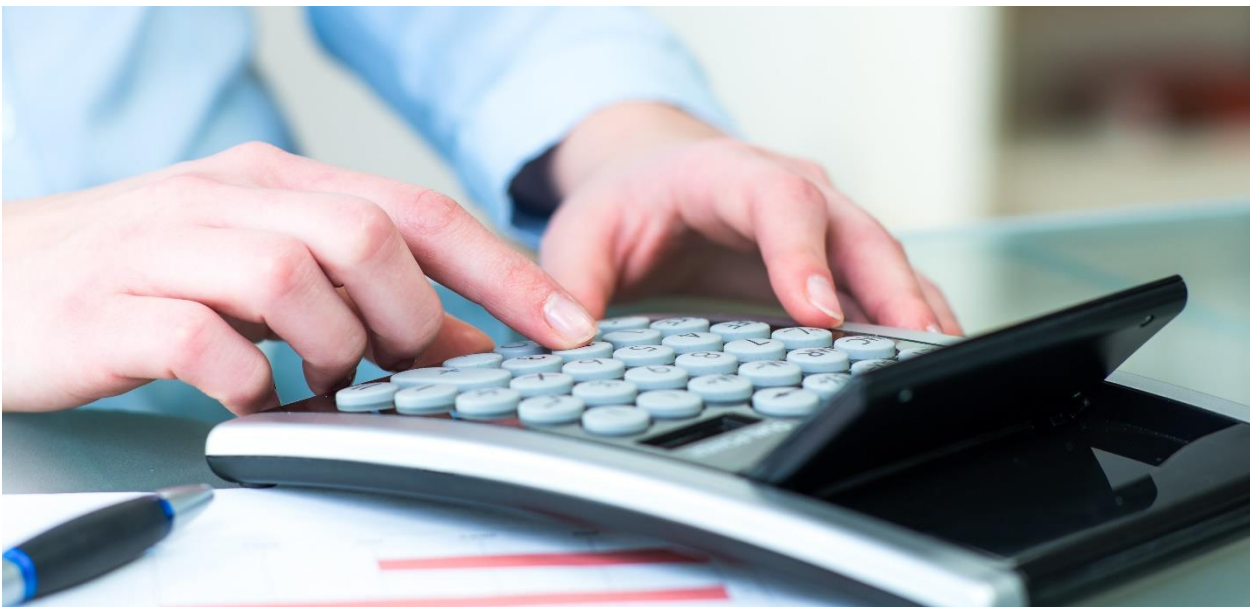
Durante la tramitación del concurso, la **administración concursal**, por propia iniciativa o a instancia del deudor, podrá **extinguir o suspender** los contratos de éste con el personal de alta dirección.

2

En caso de **suspensión** del contrato, éste podrá **extinguirse por voluntad del alto directivo**, con **preaviso de un mes**, conservando el **derecho a la indemnización** en los términos previstos en el siguiente apartado.

3

En caso de **extinción** del contrato de trabajo, el **juez del concurso** podrá **moderar la indemnización que corresponda al alto directivo**, quedando en dicho supuesto sin efecto la que se hubiera pactado en el contrato, con el **límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo**.





## 6. PLAN DE CARRERA

Muchas empresas apoyan el **plan de carrera** de sus potenciales directivos, por lo que es cada vez más habitual en multinacionales llegar a ser un alto directivo, tras la **promoción interna de trabajadores vinculados a la empresa** (o a empresas del mismo grupo) por una relación laboral común. Cuando esto ocurre:

- Deberá **formalizarse** el contrato de alta dirección **por escrito**.
- Deberá **especificarse** si la **nueva relación especial sustituye a la común anterior**, o si esta última se suspende. Si no se dice nada al respecto, se entenderá que la relación laboral común queda suspendida. Por su parte, si se opta 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 **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**.



## 7. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

La comunicación de despido del alto directivo **puede ser impugnada** por el trabajador dentro del plazo general de caducidad de veinte días hábiles siguientes a aquel en que se produce la fecha de efectos del mismo.



**20**

Días hábiles

Siguientes al que se produce el efecto

El **orden jurisdiccional social** es el competente para conocer de los conflictos que surjan entre el personal de alta dirección y las Empresas.



# ¿NECESITAS SABER MÁS?

El proceso de despido de altos directivos es complejo y requiere experiencia. Nuestros 50 años dedicados al derecho laboral avalan nuestros servicios, ofreciendo calidad, competitividad y agilidad para poder llevar a cabo dicha medida.

**Contáctanos sin compromiso** y nuestro **equipo del área laboral** valorará dicha actuación y facilitará una solución a medida, **porque cada empresa y alto directivo requiere atención personal.**

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)





**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS

*#50AñosEstiloCeca*



### **Contáctanos**

**(+34) 91 345 48 25**

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)