

Programa de continuidad

LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS GESTORES EN LA EMPRESA FAMILIAR: SITUACIONES DE ALTO RIESGO

Sandalio Gómez
Titular de la Cátedra SEAT de relaciones laborales

Josep Tapies
Titular de la Cátedra de Empresa Familiar

Madrid, 23 de mayo de 2007

LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS GESTORES EN LA EMPRESA FAMILIAR: SITUACIONES DE ALTO RIESGO

- I. Introducción
 - A. Datos de contexto
 - B. La relación contractual
- II. Estudio
- III. La ley de contratos de alta dirección
(Real Decreto 1382/1985)
- IV. Jurisprudencia sobre contratos de alta dirección

I. Introducción

- A. Datos de contexto

- **En España**

- La empresa familiar configura la realidad empresarial en el panorama español: 2.500.000 empresas.
 - 9 millones de puestos de trabajo: 75% del empleo privado
 - Su facturación equivale al 70% del PIB español
 - El 50% de las empresas que cotizan en bolsa son familiares

- **En la UE**

- 17 millones de empresas familiares
 - 45 millones de puestos de trabajo
 - Su facturación representa el 65% del PIB

I. Introducción

- B. La relación contractual
 - Especialmente “delicada” en empresas familiares
 - La vertiente sentimental y familiar se refleja en la falta de claridad en la relación contractual que se establece
 - Funciones y responsabilidades que desempeñan:
 - Únicamente Consejeros: No existe relación laboral
 - Funciones de responsabilidad con poderes amplios: ¿AD?
 - Otros cargos directivos con poderes: ET/AD

II. Estudio

1. Objeto

2. Metodología

3. Muestra

- *Perfil del profesional que contesta*

- *Perfil de la empresa*

4. Resultados

II. Estudio

1. Objeto

- Constatar el conocimiento de la situación, por parte de los gestores de las empresas familiares, sobre esta materia
- Alertar sobre los riesgos de no tener el contrato laboral adecuado a la función y responsabilidad.
- Recomendaciones al respecto del contrato laboral

II. Estudio

2. Metodología

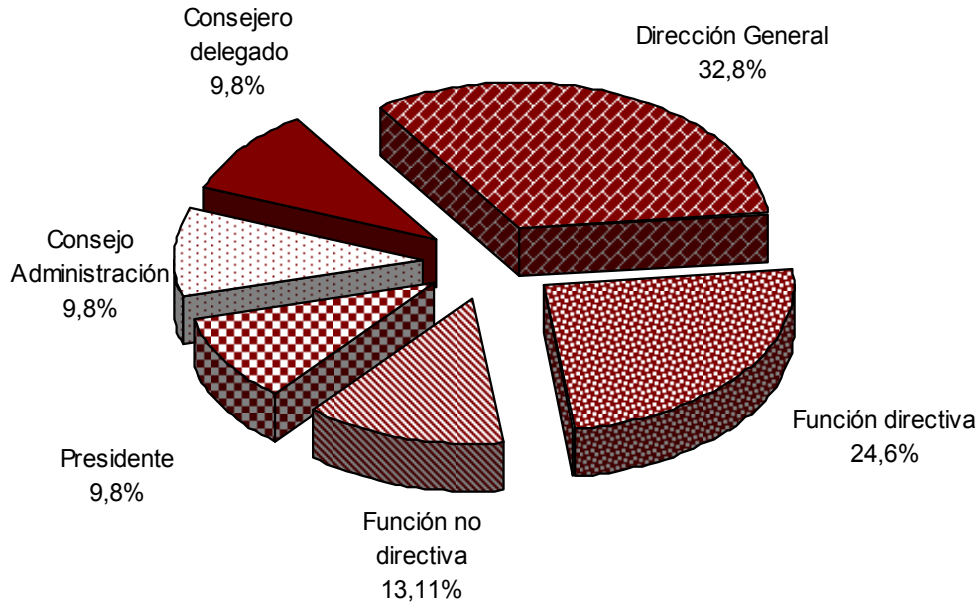
- Cuestionario on line
- Preguntas:
 - Abiertas
 - Cerradas
 - Likert
- Contestaciones: 13.65% de los cuestionarios enviados.

II. Estudio

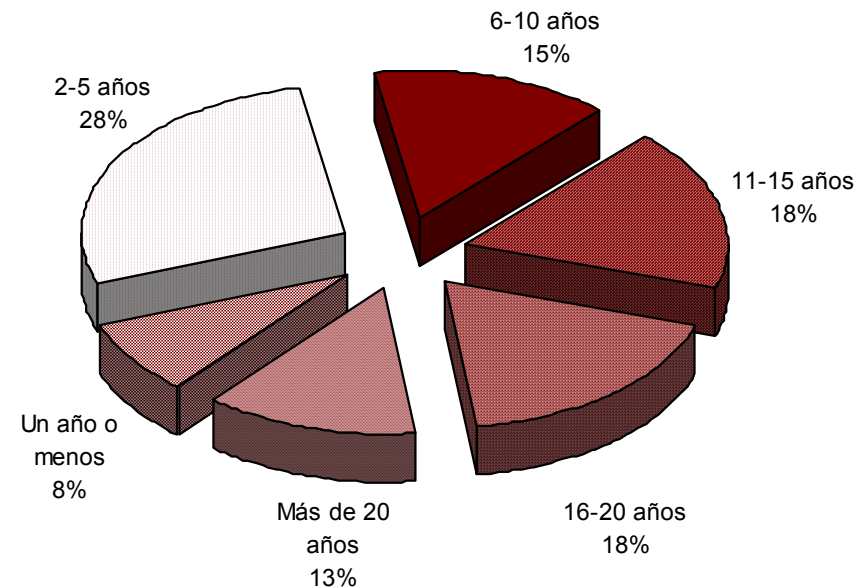
3. Muestra

- Perfil del profesional que contesta

¿Cuál es su cargo en la empresa?



¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?

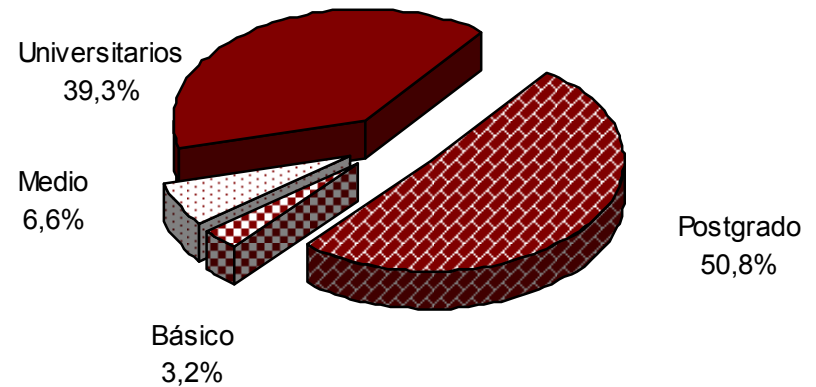


II. Estudio

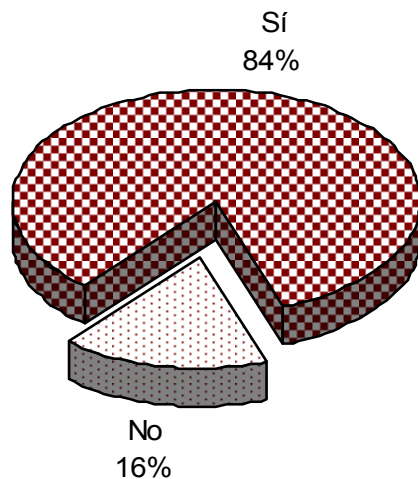
3. Muestra

- Perfil del profesional que contesta

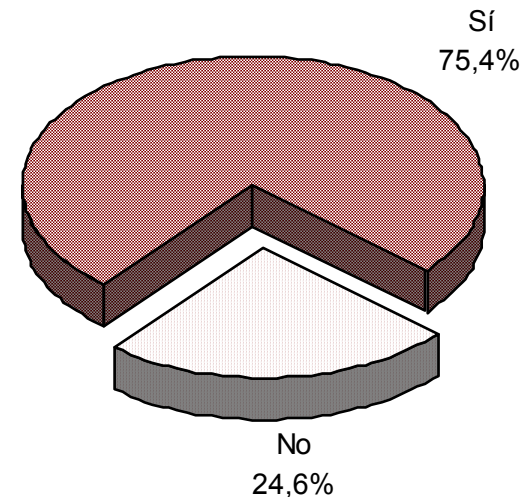
Formación



¿Forma parte de la familia propietaria?



¿Tenía experiencia previa en otras empresas?



II. Estudio

3. Muestra

- Perfil medio del profesional que contesta

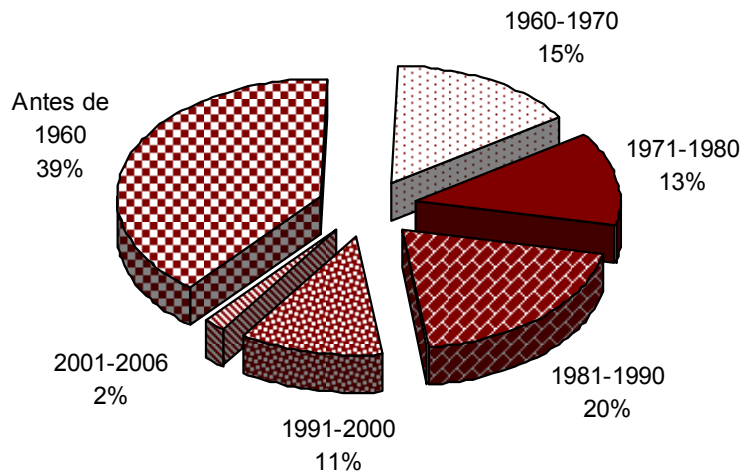
- Ocupa un **puesto directivo**
- Tiene una **edad** entre **30 y 45 años**
- Es en su mayoría **hombre**
- Tiene una **antigüedad superior a 10 años**
- Es **titulado** superior y con estudios de **postgrado**
- Tiene **experiencia previa** en otras empresas

II. Estudio

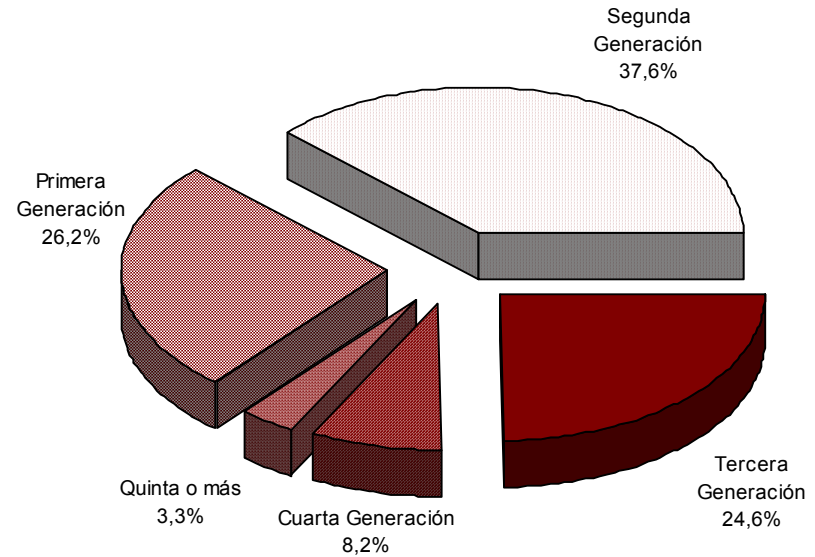
3. Muestra

- *Perfil de la empresa*

¿Cuándo se fundó la empresa?



¿En qué generación se encuentra su empresa?

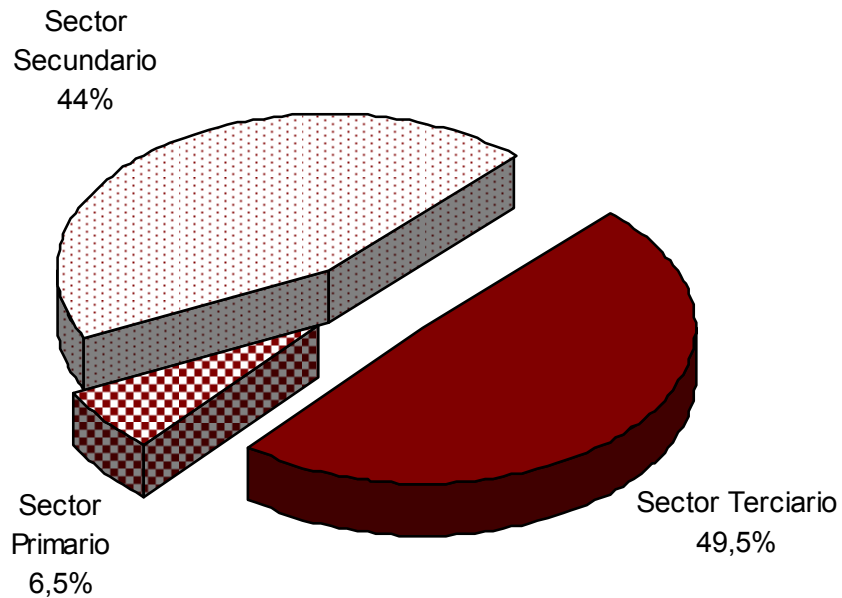


II. Estudio

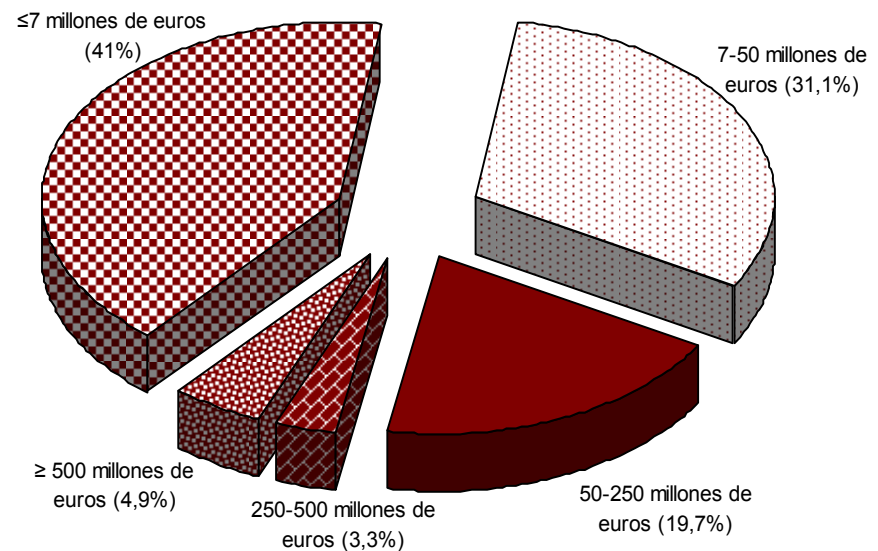
3. Muestra

- *Perfil de la empresa*

Sector de la empresa



Ventas en 2006



II. Estudio

3. Muestra

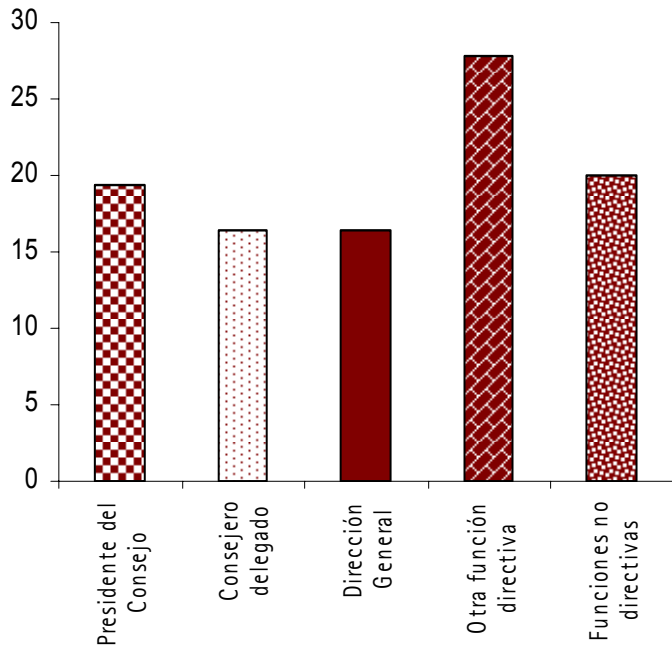
- *Perfil medio de la empresa*

- Empresa de **segunda o tercera generación**
- **Fundada** hace más de **20 años** donde trabajan **2 generaciones**
- **Sociedad anónima**
- Dedicada principalmente al **sector secundario y terciario**
- Volumen de **ventas superior a los 7 millones** de euros

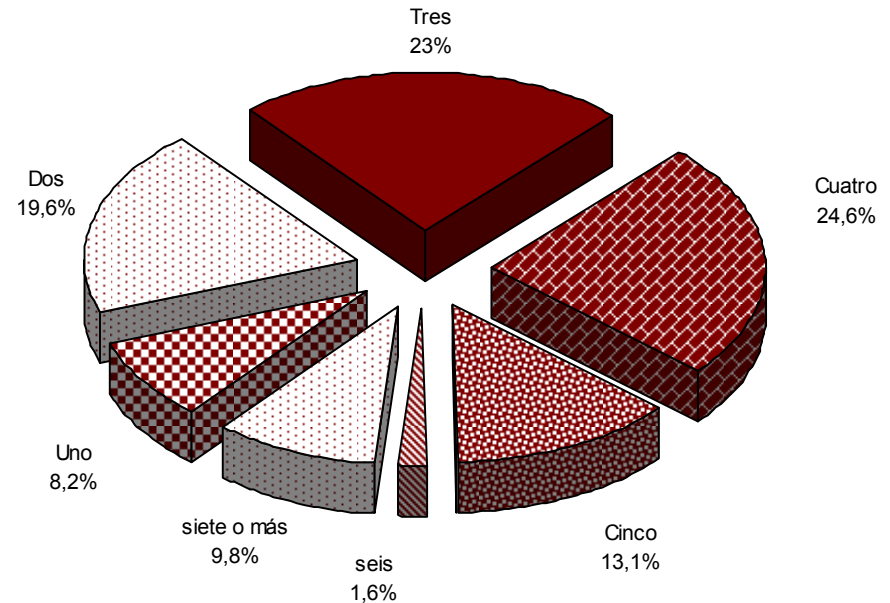
II. Estudio

4. Resultados: La familia y la empresa

Cargo de los familiares



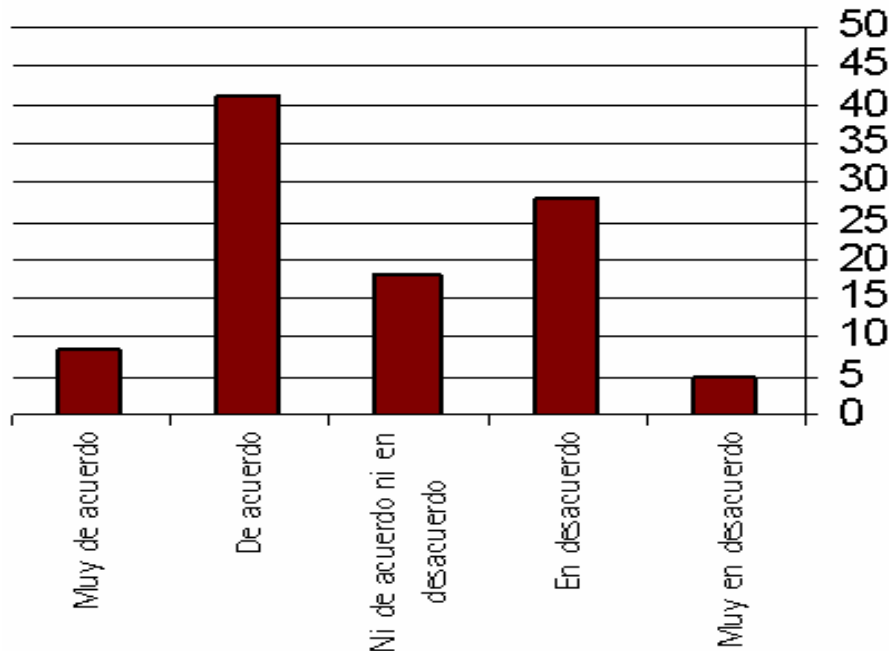
Número de familiares trabajando en la empresa



II. Estudio

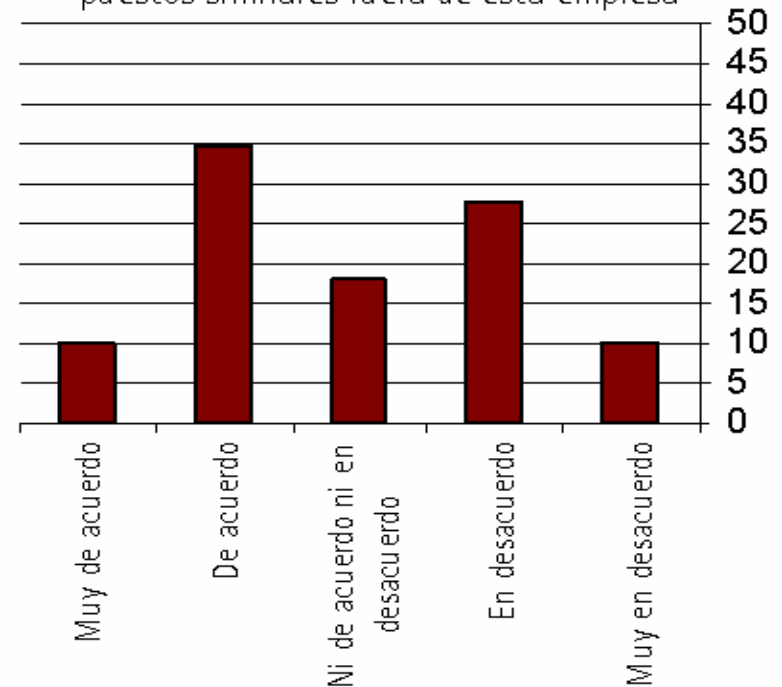
4. Resultados: La gestión de la empresa

Los miembros de la familia reciben un salario de mercado por su contribución en la empresa



IESE - Universidad de Navarra

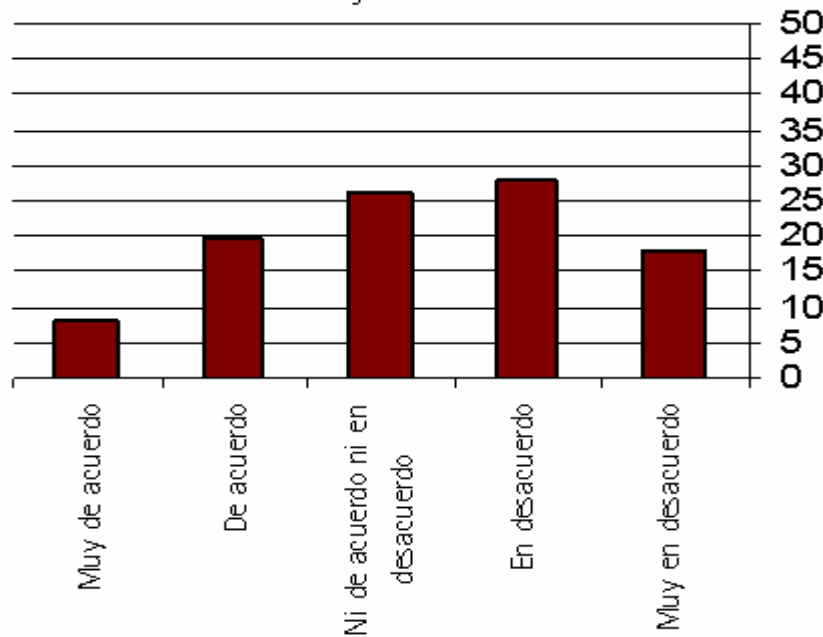
Los miembros de la familia que trabajan en esta empresa tendrían el mismo éxito si trabajaran en puestos similares fuera de esta empresa



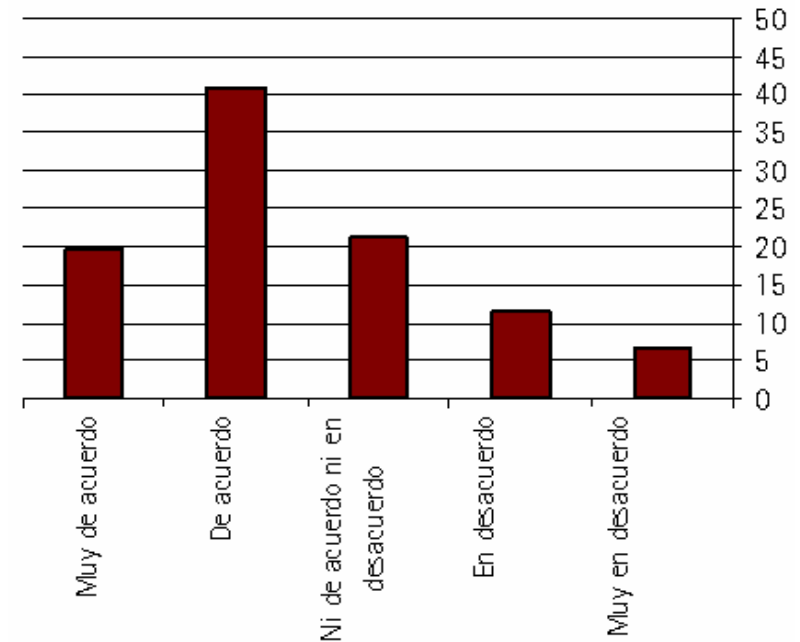
II. Estudio

4. Resultados: La gestión de la empresa

La empresa evalúa con claridad e imparcialidad el desempeño de los miembros de la familia que trabajan en ella



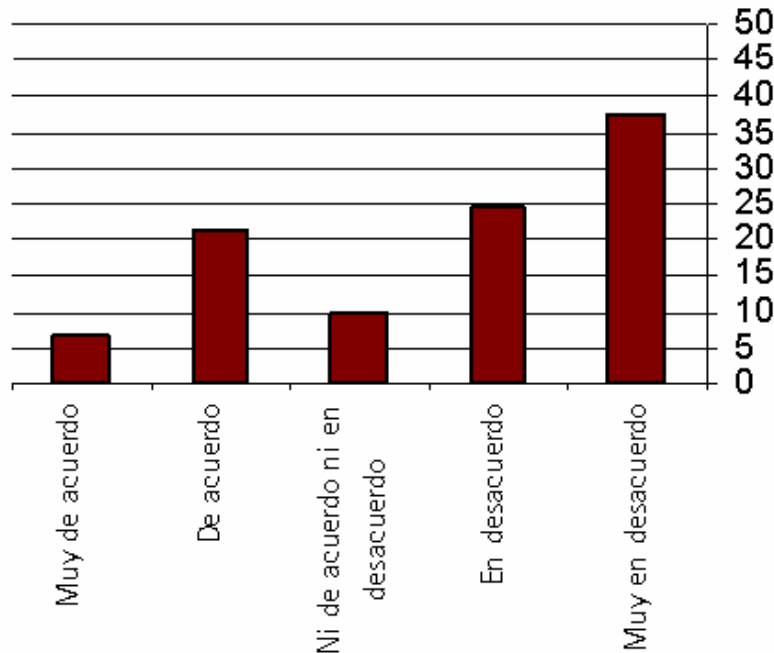
En esta empresa las promociones y ascensos están basadas en el mérito de cada uno



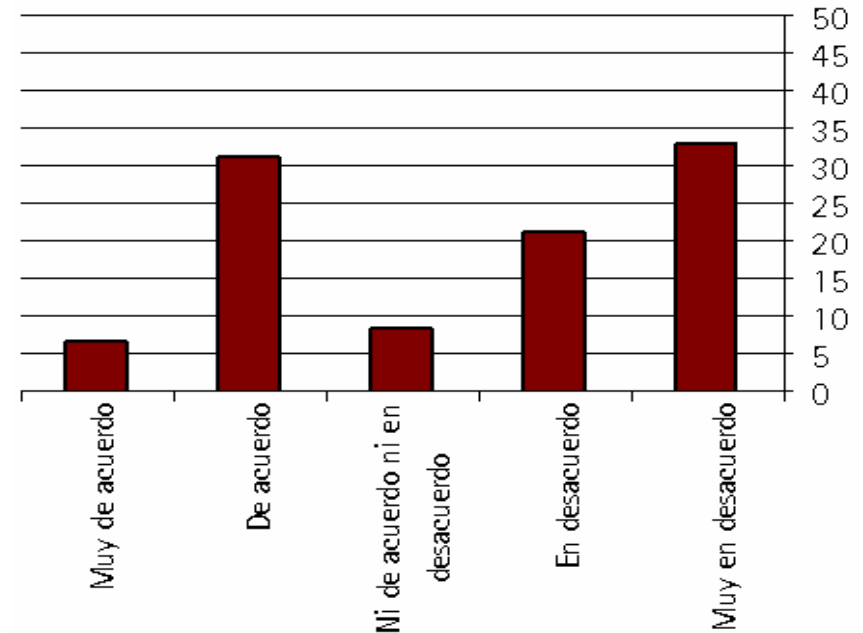
II. Estudio

4. Resultados: La gestión de la empresa

Existen en esta empresa un conjunto de políticas, conocidas y seguidas, para la incorporación de miembros de la familia a la empresa



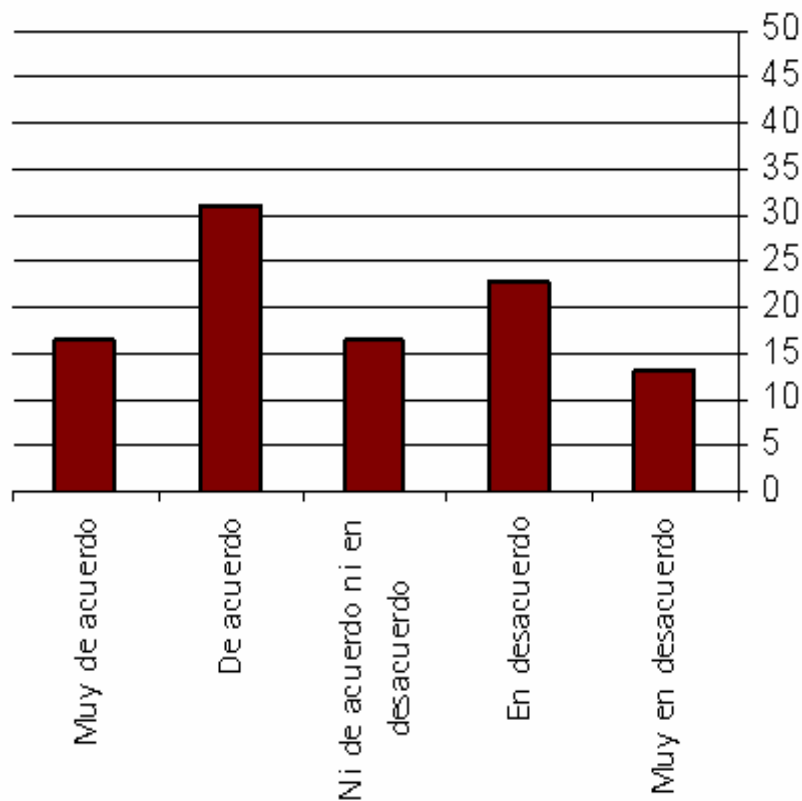
Existen actividades pensadas para que los miembros de la familia que no trabajen en la empresa se sientan más vinculados con los intereses de la empresa



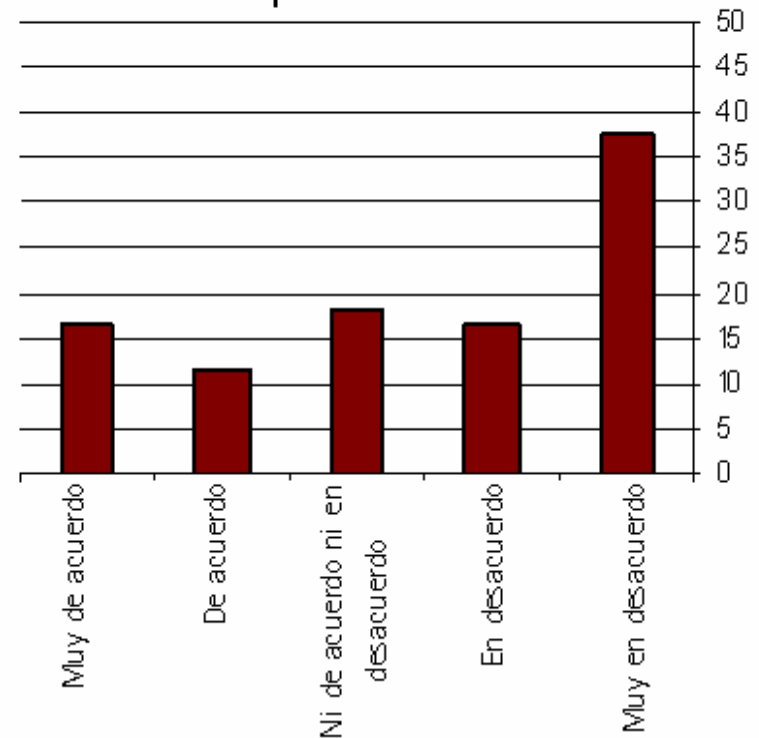
II. Estudio

4. Resultados: La gestión de la empresa

Los miembros de la familia comparten las políticas establecidas para cualquier trabajador de la empresa



En esta empresa es requisito que los miembros de la familia hayan trabajado en otro sitio antes de incorporarse a la empresa familiar



II. Estudio

4. Resultados: Los contratos en la empresa

- Respuestas según el cargo

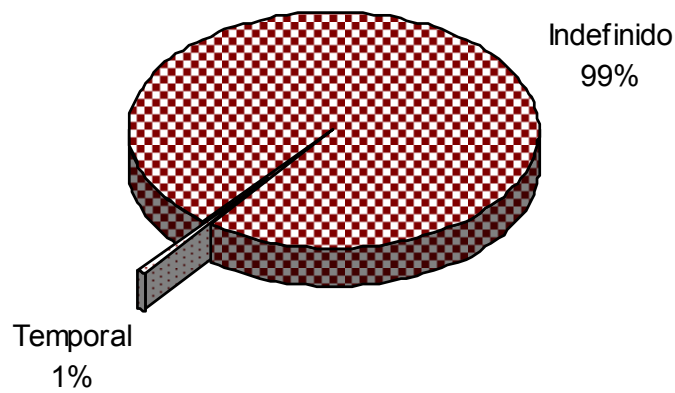
	NS/NC	Nº de los que se regulan por el Estatuto de los Trabajadores	Nº de los que se regulan por el Real Decreto Alta Dirección
Presidencia del Consejo de Administración	48%	38.3%	13.6%
Consejero Delegado	19.6%	45%	35.3%
Dirección General	11.54%	53.85%	34.62%
Función Directiva	20%	68%	12%
Funciones no directivas (tercer nivel del organigrama o inferior)	71.43%	14.29%	14.29%

II. Estudio

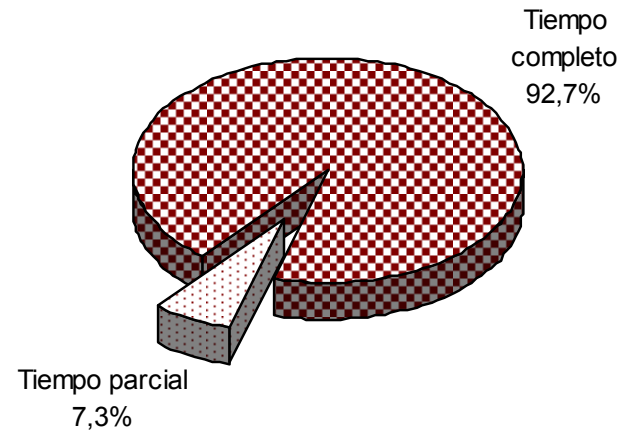
4. Resultados

- *Tipo de contrato*

¿Qué tipo de contrato tienen los empleados familiares?



¿Qué tipo de jornada rige en los contratos de sus empleados familiares?

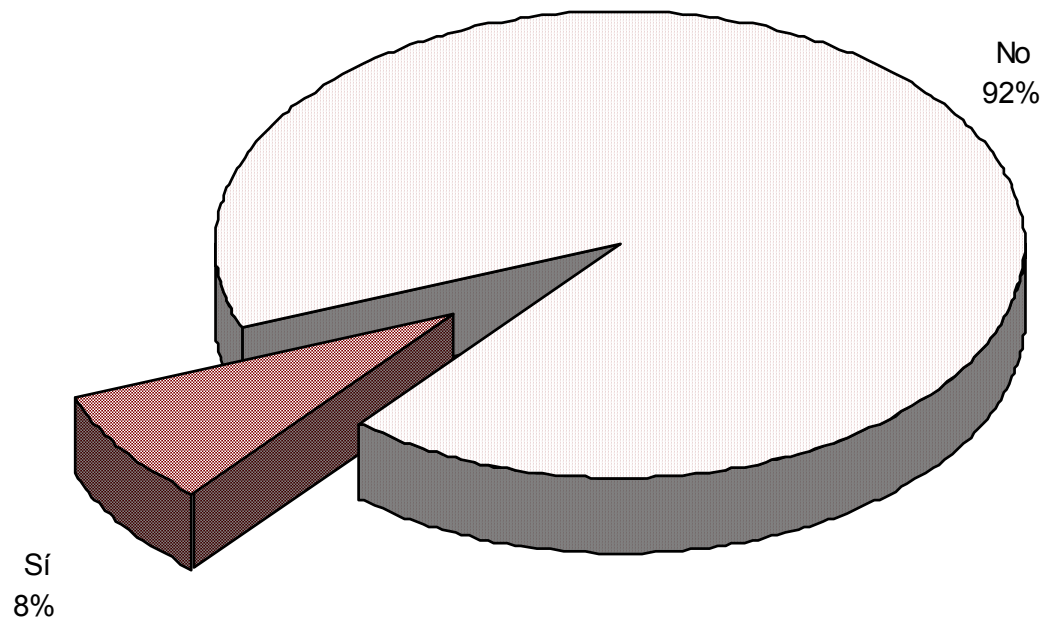


II. Estudio

4. Resultados

- *Tipo de contrato: Blindaje*

¿Tienen los familiares un contrato blindado?



II. Estudio

4. Resultados

- No existe una excesiva definición y claridad en la relación contractual de los gestores familiares y un desconocimiento de la ley al respecto.
- No existe una idea clara de la relación que existe entre cargo, responsabilidad y el tipo de contrato

III. La ley de contratos de alta dirección (Real Decreto 1382/1985)

1. Introducción

- Regula la relación laboral especial del personal de alta dirección
- Relación entre el directivo y la empresa en cuanto a facultades y poderes
- Las personas afectadas por esta relación de carácter especial quedan fuera del Estatuto de los Trabajadores

III. La ley de contratos de alta dirección (Real Decreto 1382/1985)

2. Contenido

- Esquema básico en materia y formalización del contrato
- Determina las causas de extinción y las condiciones económicas que se derivan de ella
- Interpretación sobre el concepto de personal de alta dirección (Artículo 1.2 del Real Decreto)

III. La ley de contratos de alta dirección (Real Decreto 1382/1985)

2. Contenido: Aspectos controvertidos

- Aplicación del RD aunque no exista un contrato escrito
- Extinción del contrato
 - Por desistimiento del empresario → 7 días
(límite: 6 mensualidades)
 - Por despido disciplinario improcedente → 20 días
(límite: 12 mensualidades)

IV. Jurisprudencia sobre contratos de alta dirección

- Desde el año 1985 ha habido múltiples sentencias
- Concurrencia de tres requisitos: (SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO 24 DE ENERO DE 1990)
 - Ejercicio de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa
 - Que los poderes afecten a objetivos generales de la compañía
 - Ejercicio de los poderes con plena autonomía (con la única limitación de la persona física o jurídica que ostente la titularidad de la empresa)

IV. Jurisprudencia sobre contratos de alta dirección

- Existen interpretaciones más restrictivas en el concepto de alto cargo. Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 1990 (Ar. 6998)
- Diferencia entre alta dirección y consejero. Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1988 (Ar. 7143). Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1991 (Ar.3906). Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 1991 (Ar 5152)
- Extinción de este tipo de relación laboral que es uno de los puntos más críticos de la ley (Sentencias del Tribunal Constitucional de 5 de octubre de 1983 y de 16 de enero de 1984)

Programa de continuidad

LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS GESTORES EN LA EMPRESA FAMILIAR: SITUACIONES DE ALTO RIESGO

Prof. Sandalio Gómez
Titular de la Cátedra SEAT de relaciones laborales

Prof. Josep Tàpies
Titular de la Cátedra de Empresa Familiar

Madrid, 23 de mayo de 2007