

Comentario Laboral

Los efectos del incumplimiento de un Pacto de Permanencia

05 de diciembre de 2018

A propósito de la STSJ Madrid de fecha 11 de mayo de 2018

En el desarrollo de las relaciones laborales es una práctica muy extendida la suscripción de pactos típicos al margen de las condiciones contractuales básicas que se establecen en los contratos de trabajo individuales. Nos referimos, entre otros, a la figura del precontrato de trabajo, al pacto de plena dedicación o exclusividad, al de no competencia post-contractual y al pacto de permanencia. En relación con este último, el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, establece lo siguiente:

"Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios."

Respecto a este pacto traemos a colación una importante y curiosa sentencia del TSJ de Madrid dictada con fecha 11 de mayo de 2018 (RS 823/2017; Asunto Altadis) que revoca pronunciamiento de instancia favorable al trabajador. Los antecedentes del caso según se desprenden de la resolución adjunta fueron:

- a) El actor (Técnico Titulado Marketing Manager) fue seleccionado por la empresa para la realización de un Máster de "Programa de Desarrollo de Directivo", impartido por el I.B.S., de ocho meses de duración, por el que abonó 25.850.-€.
- b) En relación con dicho Máster el actor pactó con la empresa abonar el porcentaje establecido de su importe si dimitía dentro de los periodos señalados hasta cuatro años contados desde la fecha de inicio del curso, 1 de abril de 2014.
- c) El Acuerdo suscrito por el actor establecía que si el empleado abandonara su puesto de trabajo al servicio de la empresa antes del cumplimiento de los plazos señalados a contar desde el inicio del Máster la empresa recuperará una proporción en atención a una escala de: primer año 100%, segundo año 80%, tercer año 60% y cuarto año 20%.
- d) Pues bien, el actor dimitió el 17 de mayo de 2016, esto es dos años y un mes y medio después de la fecha de inicio y un año y medio después de la fecha de finalización del Máster (3 de diciembre de 2014).

La empresa dedujo de su finiquito 15.510.-€, equivalentes al 60% del importe del Máster, porcentaje fijado para el supuesto de que el cese se produjera, como así fue, dentro del tercer año siguiente al inicio del Máster, indicando como concepto de la deducción "descuento anticipo nómina".



El interrogante que inmediatamente surge es si fue el pacto suscrito plenamente válido o solo de manera parcial.

Inicialmente la STSJ nos dice que si bien el periodo de permanencia pactado excede del máximo legal fijado por el precepto antes transcrito (4 años del pacto frente al máximo de 2 años del ET), se ha de tener en cuenta que el acuerdo fijaba el plazo a partir de la “fecha de inicio” del Máster, mientras que el ET establece un plazo máximo de dos años, pero a contar “desde la finalización” de la especialización profesional costeada por el empresario, al regular el pacto establecido cuando se “haya recibido una especialización”, utilizando el pasado y efectuando pues:

“la previsión del acuerdo y sus límites a contar desde el momento en el que la formación se haya ya recibido y por tanto haya concluido, lo que no puede ser de otro modo ya que una formación que no finaliza no enriquece el curriculum del trabajador y podría dar lugar, en su caso, a una reclamación por parte de la empresa de daños y perjuicios, pero no a un pacto de permanencia”.

Igualmente la sentencia del citado Tribunal Territorial subrayaba que el pacto contemplaba una “formación singular o cualificada”, pues aparte de ser impartido el Máster por una escuela de reconocido prestigio, teniendo un elevado coste para la empresa, supuso: (i) un enriquecimiento evidente de su curriculum y (ii) un enriquecimiento del patrimonio o valor profesional del trabajador fácilmente identificable que excedía en mucho de la formación profesional ordinaria debida.

De esta forma, la sentencia concluye que el pacto suscrito entre las partes fue plenamente válido, si bien su eficacia habría de limitarse a los dos años que como máximo permite el ET, de manera que el mismo finalizaba el 3 de diciembre de 2016, fecha ésta a partir de la cual el trabajador podría haberse marchado voluntariamente de la empresa sin tener que resarcirle por este motivo, pero dado que la baja se produjo antes del día citado, y dentro del tercer año en los términos pactados de común acuerdo por las partes, ha de estarse a estos términos y efectivamente había de reembolsar a la ahora recurrente el 60% del valor del pacto.

Asimismo, la sentencia destaca que pese al error de la Empresa en la denominación del concepto relativo al descuento efectuado al trabajador en su liquidación, dada la obligación de éste de reembolsar el 60% del pacto, “descuento anticipo nómina”, ya que efectivamente su importe no se correspondía con ninguna deuda porque nada le había sido anticipado, el TSJ entiende que dicha circunstancia no puede enervar el lícito descuento efectuado porque:

“independientemente de que tal concepto sea erróneo, la deuda existe y era líquida, vencida y exigible y por tanto compensable conforme a lo dispuesto en los artículos 1091, 1156, 1195 y 1196 del Código Civil, siendo ajustado a derecho el citado descuento aunque no se denominase acertadamente por la empresa, no obstante lo cual era evidente que obedecía a la obligación del actor derivada del pacto, correspondiéndose exactamente su importe con lo acordado”

Por último, destacamos dos puntualizaciones de interés que han de servir para eventuales y futuras suscripciones de pactos de permanencia:

- a) El compromiso máximo de permanencia de dos años en la empresa se inicia desde la fecha de terminación del curso de especialización;
- b) La validez de una escala de devolución del coste del Máster, en atención al periodo incumplido de permanencia a contar desde su inicio.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es