

CIRCULAR N° 47

ASUNTO: PACTO DE PERMANENCIA

DIRIGIDO A: TODOS LOS SECTORES

Sevilla, julio de 2024

Estimado asociado:

Existe una figura dentro de las contrataciones laborales que, a pesar de no ser algo nuevo, su existencia y alcances son desconocidos para muchas empresas del sector.

El **pacto de permanencia** es un compromiso por el cual, a través de un acuerdo entre trabajador y empresa, el primero **se compromete a no abandonar su puesto de trabajo en un plazo de tiempo determinado a cambio de recibir una especialización profesional**.

Su regulación se encuentra en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores:

“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.”

Puesto que su regulación legal no es extensa, es la jurisprudencia la que ha ido estableciendo los requisitos exigibles para que un pacto de permanencia resulte válido:

- Es necesario que el pacto se articule **por escrito** con el trabajador, y se exprese literalmente en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo. Asimismo, debe tener carácter voluntario, es decir, no cabe su imposición al trabajador.



- Periodo máximo de **dos años**, siendo nulo todo el tiempo establecido de manera superior. El periodo comienza a contar desde el momento que el trabajador finaliza la formación recibida.
- La formación debe haber sido **a cargo de la empresa**.
- El trabajador debe recibir una **verdadera especialización** profesional cuya finalidad sea poner en marcha proyectos concretos o realizar un trabajo específico.

No es válida la mera formación ordinaria para el desarrollo del puesto de trabajo que, en todo caso, es obligación del empresario impartir. Es necesario diferenciar entre formación y especialización a la hora de suscribir el pacto de permanencia, de modo que la impartición de formación genérica e indiscriminada a todos los trabajadores no puede apreciarse como válida en una cláusula anexa en los contratos de trabajo. Tal y como dispone la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de diciembre del 2000 “La especialización profesional a cargo de la empresa que justifica el pacto de permanencia mínima es aquella formación singular o cualificada, que suponga un coste especial o extraordinario para la empresa, y que produzca al mismo tiempo un enriquecimiento del patrimonio o valor profesional del trabajador fácilmente identificable”

El incumplimiento del pacto de permanencia por parte del trabajador permitirá a la empresa **reclamar una indemnización por daños y perjuicios**, siendo recomendable que esta indemnización venga recogida en el propio pacto suscrito entre la empresa y el trabajador, siendo lo normal que la indemnización se calcule en función del coste de la formación impartida y del tiempo de permanencia en la empresa incumplido por el trabajador.

En definitiva, se trata de un pacto empresa-trabajador que se podría incluir en todos aquellos casos en los que la empresa dispense una formación cualificada y de especial entidad al trabajador con el objeto de evitar que, éste, una vez formado y habiendo adquirido ya una mayor valía profesional, abandone la empresa que apostó y asumió el coste de esa singular y especial formación.

A la espera de que esta información haya sido de tu interés, se despide muy atentamente,

ORIGINAL FIRMADO POR
MANUEL DE ELÍAS RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL-GERENTE