

# Los blindajes de los Directivos

Desde que en 1985 se aprobara el Real Decreto 1382/85 de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Personal de Alta Dirección, se establece en la normativa legal que la relación de la alta dirección con la compañía es de mutua confianza, y que cuando al alto cargo se le desiste -nunca se le despide- éste tiene derecho a las indemnizaciones pactadas previamente. Una situación muy distinta a la de la compensación del trabajador por la extinción de su relación laboral ordinaria o común que, en determinados supuestos, constituye un mínimo de derecho necesario e indisponible para las partes.



Susana Marcos  
Socio de PeopleMatters

En caso de que no exista acuerdo previo, un alto directivo desistido de su cargo tendría derecho al menos a los meses de preaviso (de tres a seis) y a una indemnización de siete días en metálico por año trabajado con el máximo de seis mensualidades, excluyendo el salario en especie. Esta indemnización también se aplicaría en caso de extinción por voluntad del directivo fundándose en determinadas causas. Resumidamente, modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, falta de pago o retraso continuado en el abono del salario pactado o cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario (salvo los presupuestos de fuerza mayor), y por sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma (dentro de los tres meses siguientes). En caso de despido improcedente o nulo, si no media pacto en contrario, la cuantía ascendería a veinte días por año de servicio con un límite de doce mensualidades.

## Un paracaídas de oro

Esta baja protección normativa y la amplitud de los márgenes de maniobra de las empresas para la extinción de los contratos sujetos al RD, dio paso a una práctica de compensaciones para los ejecutivos, negociadas siempre bajo contrato, en caso de desistimiento: los llamados blindajes o *golden parachutes*. Sin embargo, aunque nacieron para mejorar los niveles indemnizatorios de un colectivo muy concreto, se han ido aplicando de forma más generalizada a otros directivos y profesionales de alta cualificación que no pudieran considerarse parte de aquél por mantener una relación laboral ordinaria con la empresa. En este último caso, el único límite sería respetar las indemnizaciones mínimas establecidas por la legislación laboral común para el despido disciplinario, objetivo improcedente o nulo, o por causas técnicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, y para la resolución unilateral por parte del trabajador, tal y

como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 50. Tanto en un caso -Alta Dirección- como en el otro -relación ordinaria- las cláusulas de blindaje son perfectamente lícitas y válidas. En este último, aunque pudiera esgrimirse el carácter tasado de las indemnizaciones (impidiendo que los trabajadores puedan reclamar por despido cuantías superiores a los límites legales), no hay nada en principio que impida que la empresa, a través de alguien suficientemente legitimado para hacerlo, pueda pactar un régimen indemnizatorio superior por contrato (por convenio colectivo o en pacto individual).

## Claúsulas de garantía

Actualmente, las cláusulas de garantía o blindajes a favor de los miembros de la Alta Dirección -incluyendo consejeros ejecutivos- para casos de extinción de contrato o cambios de control, es el mecanismo de protección más extendido entre las compañías incluidas en el Ibex 35. En su conjunto, más del 70% de los ejecutivos y directivos del selectivo, de casi el 90% de las empresas que lo constituyen, tienen asegurada una indemnización en el caso de que la compañía cambie de manos, de acuerdo con los datos facilitados por las propias empresas a la CNMV en sus informes de Buen Gobierno. El Código Unificado de Buen Gobierno recomienda que el Consejo de Administración se reserve la competencia de aprobar la política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos, las decisiones sobre el nombramiento y eventual cese de los mismos, así como sus cláusulas de indemnización. Además,

recomienda que la política de retribuciones aprobada por el Consejo se pronuncie como mínimo sobre varios puntos, incluyendo las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como consejeros ejecutivos, entre las que se incluirán la duración, los plazos de preaviso y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. También recomienda la publicación, de forma individualizada, de las indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones de los Consejeros, no pronunciándose sobre las recibidas por los directivos de las compañías. Hasta ahora sólo un número reducido informa acerca de estos blindajes a la Junta General de Accionistas, no siendo nuestro país un ejemplo de transparencia en absoluto. Con entrada en vigor en agosto de 2007, el artículo 14 de la Ley 6/2007 de reforma de la Ley 24/1988 de 28 de julio del Mercado de Valores para la modificación del régimen de las ofertas públicas de adquisición y de la transparencia de los emisores, obliga a incluir en la información periódica de los emisores, concretamente en el Informe de Gestión, entre

otros aspectos “los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones cuando estos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación laboral llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición”.

En España, la utilización de este tipo de cláusulas de garantía para directivos ha ido reconfigurándose a medida que han ido incrementándose y sofisticándose los paquetes retributivos. Cuando se utilizan, las cantidades destinadas tienden a ser menores a las utilizadas en su inicio, en los años 80, pero consideran un mayor número de elementos retributivos de referencia (retribución fija, bonos, incentivos a largo plazo, beneficios...). Consecuentemente, y atendiendo a la edad y antigüedad de los miembros de la Alta Dirección de las empresas, es habitual encontrar blindajes de diversa índole y cuantía conviviendo en la misma organización.

## En las empresas cotizadas...

Por lo general, los blindajes se aplican a los miembros de la Alta Dirección de la compañía, entendiendo por tales los comprendidos en la definición del RD 1382/1985, de Alta Dirección. Art. 1. Dos: *Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabaja-*

**Actualmente, las cláusulas de garantía a favor de la Alta Dirección son el mecanismo de protección más extendido entre las compañías del Ibex 35**

## En los últimos años hemos podido ver claros signos de que los blindajes están siendo una práctica cada vez más sofisticada pero, a la vez, más controlada

*dores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.* Por tanto, hay realmente muy pocos *stricto sensu*.

Las cláusulas se pactan para los casos en los que el empresario es causa de la extinción (desistimientos unilaterales, despidos improcedentes o nulos, tanto disciplinarios como objetivos) o por voluntad del alto directivo basándose en una causa justa como las mencionadas. Las situaciones de aplicación incluyen cambio de control (hostil o amistoso), mutuo acuerdo, desistimiento basado en incumplimiento grave y culpable de la Sociedad de sus obligaciones, vaciamiento del puesto, o demás supuestos de extinción indemnizada previstos en el R.D. 1382/1985. Normalmente las cuantías recogidas en las cláusulas de garantía se calculan en función del salario fijo del ejecutivo como un multiplicador del mismo y que habitualmente se sitúa entre una y tres anualidades (aunque existe una variabilidad significativa en función de la antigüedad y cargo). Puede llegar a cinco anualidades en el caso de los

primeros ejecutivos (consejeros delegados y presidentes ejecutivos). Además, la tendencia en los nuevos contratos es hacia la inclusión de un pacto de no concurrencia/no competencia/no solicitud de 1 ó 2 años, devengado y abonado mensualmente.

Es habitual que las empresas que tienen algún plan de previsión complementario para su Alta Dirección incluyan los fondos acumulados como parte de la indemnización en caso de terminación de la relación, además de la indemnización legal o pactada. En el caso de cambio de control (fusiones, adquisiciones), se suelen liquidar los planes de incentivo a largo plazo vigentes de forma automática y anticipada.

El Alto Directivo suele poder ejercitar el blindaje por su voluntad durante un periodo de seis meses a un año posterior a la toma de control, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses (transcurrido dicho periodo de tiempo se perdería el derecho a tal blindaje); por voluntad del empresario, en los demás casos en los que concurran las causas por las cuales éste se activa, sin restricciones temporales. Para el ejercicio del blindaje, suele ser condición que el Alto Directivo ponga su puesto a disposición del Consejo de Administración y dimita de cualquier otro puesto del que pudiera haber sido nombrado en la Compañía.

Por lo general, son por cuenta del Directivo los impuestos y otros gastos que en su caso resulten aplicables, que graven la renta obtenida por el Directivo como consecuencia de la percepción del blindaje. En este sentido, hay que tener en cuenta que el anteproyecto de Ley de Economía Sostenible elimina parcialmente un beneficio fiscal para los directivos, ya que ahora no podrían aplicar la reducción del 40% en el IRPF por percibir su indemnización (renta irregular) a la totalidad sino limitada a los primeros 600.000 €.

### ¿Sostenibilidad o “reorganización”?

En los últimos años hemos podido ver claros signos de que los blindajes están siendo una práctica cada vez más sofisticada pero, a la vez, más controlada como resultado directo de un activismo más intenso de los accionistas y el público en general. Las intervenciones por parte del Estado en el sistema financiero así como los cambios regulatorios y en los Códigos de Buen Gobierno de los países de nuestro entorno, están haciendo que se modifiquen las políticas y prácticas retributivas de consejeros y altos directivos, buscando fórmulas que demuestren la relación efectiva entre lo aportado y lo recibido.

Lo que queda por saber es si definitivamente nos conducimos hacia una senda correcta de transparencia y sostenibilidad o las empresas encontrarán la forma de burlar el espíritu de las reformas y simplemente “reorganizar” las partidas retributivas en forma más presentable, como ya estamos empezando a ver tristemente en el sector financiero.