



Las cláusulas contractuales de “blindaje”

ANTONIO PEDRAJAS QUILES

Socio Abdón Pedrajas & Molero
Prof. Dº Trabajo CUNEF
apq@abdonpedrajas.com

I.- BLINDAJES EN LOS CONTRATOS DE ALTA DIRECCIÓN]

Las indemnizaciones legales fijadas para la extinción de una relación laboral común constituyen mínimos de derecho necesario relativo indisponibles para las partes.

Sin embargo, en el caso de las relaciones laborales especiales de alta dirección reguladas por el RD 1382/1985, la norma parte de niveles indemnizatorios muy bajos – 7 días de salario en metálico por año, con límite de 6 mensualidades en caso de desistimiento -, siendo este planteamiento legal el que provoca que se fijen en el contrato las diferentes coberturas indemnizatorias a través de los denominados “blindajes”, que no son sino cláusulas contractuales dirigidas a mejorar los niveles legales indemnizatorios previstos para los altos directivos.

Incluso, se venía sosteniendo tradicionalmente el carácter dispositivo de dicha indemnización, pudiendo las partes pactar el desistimiento libre sin indemnización. Esta posibilidad cesó a partir de la STS, Sala de lo Social, de 22 de Abril de 2014, que negó su naturaleza dispositiva.

Por otra parte, en el caso de despido improcedente o nulo, el empresario no tendrá obligación de readmitir al alto directivo, debiendo abonar la indemnización que se hubiese pactado en el contrato o, en su defecto, la equivalente a veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades. Las mismas cuantías indemnizatorias vienen establecidas para los supuestos de despido (colectivo o plural/individual) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor. Además, en los casos de extinción del contrato por voluntad del





alto directivo, basado en una serie de causas (modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad o sean decididas con grave transgresión de la buena fe por parte del empresario; la falta de pago o retraso continuado en el abono del salario pactado; cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor; 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), éste tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas y, en su defecto, a una indemnización equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

II.- NATURALEZA, ALCANCE Y LÍMITES DE LOS BLINDAJES]

Debido a todo lo anteriormente señalado -para compensar la precariedad de los altos directivos en cuanto a las

indemnizaciones legales en caso de extinción, sumado al incierto futuro de éstos respecto de su permanencia en la empresa y a la situación profesional muchas veces consolidada en la anterior empresa que abandonan,- y debido también a su mayor capacidad negociadora, es por lo que resulta muy frecuente que se pacten en los contratos de trabajo de los altos directivos "cláusulas de blindaje" para los casos de extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario (desistimientos unilaterales y despidos improcedentes o nulos, ya sean disciplinarios u objetivos) o por voluntad unilateral del alto directivo basada en justa causa. En este último sentido, el Tribunal Supremo mantiene que aun cuando la cláusula de blindaje se refiera solamente a los despidos improcedentes, "el termino improcedente no puede ser interpretado como una remisión o referencia exclusiva al despido improcedente de los artículos 55 y 56 del ET, sino que debe ser entendido como alusivo a cualquier extinción o resolución de la relación laboral por desistimiento empresarial o basada en graves incumplimientos del empresario" (por todas, STS de 21 de mayo de 2004).

Si bien esta doctrina no operara en sentido contrario, esto es, cuando se hubiera pactado la cláusula de blindaje para los supuestos de desistimiento empresarial y se pretendiera su utilización en caso de despido improcedente (STSJ de Andalucía/Granada, de 30 de marzo de 2004).

El alcance de estas "cláusulas de blindaje" viene limitado por los despidos disciplinarios procedentes, por los

despidos objetivos procedentes (SS. TSJ de Andalucía, de 29 de octubre de 1997, o de Madrid, de 5 de abril de 2005), y por los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (SS.TS de 6 de junio de 1996, o de 15 de junio de 1999,; STSJ de Madrid, de 20 de noviembre de 2006,) o por fuerza mayor, casos en los que no resultan de aplicación. Ello no obstante, existen ocasiones en las que expresamente se pacta que tales cláusulas alcancen también a los despidos colectivos e individuales/plurales "ex Arts. 51 y 52 c) del ET" por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor.

Estas "cláusulas de blindaje" consisten en el establecimiento pactado de unas indemnizaciones superiores a las legalmente aplicables en defecto de pacto en los supuestos extintivos anteriormente señalados, oscilando normalmente entre una y tres anualidades de salario en metálico. En otras ocasiones, la "cláusula de blindaje" viene a reconocer también al alto directivo la antigüedad/años de servicios consolidados en empresas anteriores.

Las "cláusulas de blindaje" no son técnicamente cláusulas penales sino meras indemnizaciones mejoradas, por lo que no cabrá que el juez o tribunal, en aplicación del Art.1154 del Código Civil, modifique equitativamente su cuantía "cuando la obligación principal hubiera sido irregularmente cumplida por el deudor" (SS.TS de 12 de marzo de 1997, STSJ de Cataluña, de 2 de noviembre de 2006 y STSJ de Madrid, de 5 de mayo de 2008).]

En el caso de despido improcedente o nulo, el empresario no tendrá obligación de readmitir al alto directivo, debiendo abonar la indemnización que se hubiese pactado en el contrato o, en su defecto, la equivalente a veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades •