



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,

Socio-Director Abdón Pedrajas. Prof. Dº Trabajo Cunef
apq@abdonpedrajas.com

Legalidad de las cláusulas de blindaje: significación y alcance

La menor protección legal dispensada a los altos directivos, frente a la que aplica a los trabajadores con relación laboral ordinaria, determina que el contrato de trabajo del alto directivo adquiera una mayor relevancia y, muy especialmente, en lo que a la extinción contractual se refiere. Las denominadas cláusulas de blindaje pretenden garantizar una mayor protección económica de los trabajadores, frente a las distintas causas de extinción contractual imputables a la empresa, siendo, asimismo, utilizadas, impropia-mente, como mecanismos de fidelización, dirigidos a fomentar la permanencia o continuidad de la relación con determinados ejecutivos de las empresas, en tanto que si en otra empresa competidora no les ofrece un blindaje similar, eso puede desincentivar la eventual contratación ofrecida.

Entre las causas de extinción contractual cubiertas por estas cláusulas se encuentran, normalmente, tanto las resoluciones contractuales unilaterales del empresario injustificadas (el despido disciplinario u objetivo improce-

dente o nulo, los despidos justificados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los desistimientos empresariales sin causa y las no renovaciones contractuales de contratos celebrados a término), como determinadas resoluciones contractuales unilaterales nacidas de la iniciativa del trabajador (el incumplimiento contractual previo de la empresa, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o un cambio accionarial que conlleve un cambio en los órganos rectores de la sociedad titular de la empresa).

Estas cláusulas, en la práctica, no cubren, lógicamente, los desistimientos voluntarios del trabajador sin causa justificada o los despidos disciplinarios procedentes; no incluyen –o al menos, no es necesario que lo hagan, aunque a veces aparecen conectados– los pactos de no concurrencia postcontractual, que poseen un fundamento distinto; ni tampoco cubren los supuestos de protección social, tales como la jubilación o, normalmente, la prejubilación o la incapacidad permanente total o absoluta.

En lo que a una relación laboral común se refiere, nada obsta, legal o jurisprudencialmente, a la posibilidad de pactar en los contratos comunes “cláusulas de blindaje”, siempre que no exista vicio en el consentimiento de las partes, por lo que deberán ser respetados en sus propios términos y la exigibilidad de su cumplimiento podrá ser requerida y dispensada por el orden jurisdiccional social •

En lo que a una relación laboral común se refiere, nada obsta, legal o jurisprudencialmente, a la posibilidad de pactar en los contratos comunes “cláusulas de blindaje”, siempre que no exista vicio en el consentimiento de las partes, por lo que deberán ser respetados en sus propios términos y la exigibilidad de su cumplimiento podrá ser requerida y dispensada por el orden jurisdiccional social. En efecto, todas las indemnizaciones legalmente previstas poseen carácter de mínimos y, por ello, son susceptibles de mejora por pacto individual. Así:

a) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 56.2 ET (treinta y tres días de salario por año de servicio con el límite de veinticuatro mensualidades), para los supuestos de despido improcedente.

b) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 50.2 ET (treinta y tres días de salario por año de servicio con el límite de veinticuatro mensualidades), para los supuestos de resolución contractual unilateral por el trabajador por causa justificada respectivamente.

c) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 51.8 ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades), para los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

d) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 53.1 b) ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades), para los supuestos de extinción objetiva del contrato.

e) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 40.1 del ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades), para los traslados por voluntad unilateral del empresario.

f) Las indemnizaciones establecidas en el Art. 41.3 del ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de nueve mensualidades), para determinados supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (de jornada, horarios o del régimen



de trabajo a turnos, si el trabajador resultase perjudicado por ésta).

Por otra parte, no parece que quepa alegar por la empresa la denominada “cláusula penal” a que se refieren los Arts. 1152 y 1154 del Código Civil - tesis defendida por un sector de la doctrina laboralista - pretendiendo que el importe indemnizatorio sea reducido o moderado judicialmente en virtud de un juicio de equidad, no habiéndose aplicado esta doctrina por parte de la jurisprudencia, dado el carácter mínimo de las indemnizaciones legales.

Tampoco existe problema legal o jurisprudencial alguno para pactar en los contratos laborales especiales de alta dirección “cláusulas de blindaje”, siempre que no exista un vicio en el consentimiento de las partes, existiendo un fundamento legal suficiente en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de alta dirección (RDAD). Así:

a) Las indemnizaciones legalmente establecidas en los Arts. 11.1 y 2 y 10.3 del RDAD para los supuestos de desistimiento empresarial y de resolución contractual unilateral del trabajador por causa justificada (siete días de sa-

lario por año de servicio con el límite de seis mensualidades) o de despido improcedente (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades) respectivamente, poseen un carácter subsidiario, estos, solamente aplicables “a falta” o “en defecto” de pacto individual.

b) Las indemnizaciones de carácter mínimo establecidas en el Art. 51.8 ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades), para los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y las establecidas en el Art. 53.1 b) ET (veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades), para los supuestos de extinción objetiva del contrato, resultan de aplicación a los trabajadores altos directivos por remisión del Art. 12 del RD.

c) Respecto a la indemnización prevista para el caso de desistimiento del empresario (siete días de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades), 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 Sentencia del Tribu-



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 •



nal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de abril de 2014, que negó su naturaleza dispositiva.

d) Los blindajes son exigibles, aunque el presunto contrato de alta dirección sea calificado como ordinario.

e) Por su parte, el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de febrero de 2009, determinó la inviabilidad legal de pactar el carácter neto del blindaje. En estos casos la cláusula de blindaje será válida, debiendo en su caso el empresario afrontar el pago de las indemnizaciones en bruto y no en neto.

Los blindajes actúan para compensar la precariedad de los altos directivos en cuanto a las indemnizaciones legales en caso de extinción. Ello, 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 negocial, es por lo que resulta muy frecuente que se pacten en los contratos de trabajo de los altos directivos 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, aun cuando la cláusula de blindaje se refiera solamente a los despidos improcedentes, no puede interpretarse de manera restrictiva, abarcando éste a extinciones por desistimiento empresarial o a instancias del alto directivo por incumplimientos graves del empresario (ex art. 10.3 RDAD). Si bien esta doctrina no operara en sentido contrario, esto es, cuando se hubiera pactado la cláusula de blindaje para los supues-

tos de desistimiento empresarial y se pretendiera su utilización en caso de despido improcedente.

El alcance de estas cláusulas de blindaje viene limitado por los despidos disciplinarios procedentes, por los despidos objetivos procedentes, y por los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, 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.

Así pues, con un fundamento legal muy claro, dado el carácter mínimo de las normas legales indemnizatorias, las "cláusulas de blindaje" podrán pactarse individualmente en los correspondientes contratos de alta dirección.]

