



FACULTAD DE DERECHO

**LAS CLÁUSULAS DE BLINDAJE EN LA
RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE
ALTA DIRECCIÓN. EFICACIA Y VALIDEZ**

Autor: Diego Larena Ibáñez

5º E3 C

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: María José López Álvarez

Madrid

Abril 2018

RESUMEN

En este trabajo se hace un estudio en profundidad de las cláusulas de blindaje en los contratos de trabajo de alta dirección. Para ello se parte de su definición y se detallan los dos elementos principales de su contenido: los supuestos extintivos que provocan su aplicación y la cuantía de la indemnización. Se completa esta primera parte con una explicación de su proliferación debido al contexto en el que se sitúan, y un análisis de su naturaleza jurídica. Con ello como base se pasa al grueso del trabajo: la validez y la eficacia. En primer lugar se muestran todos los supuestos en los que las cláusulas de blindaje se invalidan, ya sea por la situación en la que se encuentran las partes o por el propio contenido del pacto, y después se enumeran los requisitos de validez, donde se llega a la conclusión de que el aspecto de mayor importancia es que el pacto indemnizatorio no se aleje de su doble finalidad original, protectora y compensatoria. Finalmente, se concluye el trabajo proponiendo consejos para ayudar a una correcta redacción de estas cláusulas que evite problemas interpretativos.

Palabras clave: *cláusula de blindaje, alta dirección, extinción, indemnización, contrato de trabajo.*

ABSTRACT

This paper studies in depth the golden parachute clauses of the top management employment contracts. To do so, it starts with its definition, and the two main elements of its content are detailed: the extinguishing causes that provoke its application and the amount of the compensation. This first part is completed with an explanation of its proliferation due to the context in which they appear, and analysis of its legal nature. The second part of the essay focuses on the validity and effectiveness of this clauses. In the first place, all the cases in which the golden parachutes are invalidated are shown, either because of the situation of the parties or by the content of the pact itself. On the next point the validity requirements are listed, where it is arrived at the conclusion that the most important aspect is that the compensation pact does not move away from its dual original purpose: protective and compensatory. Finally, the work is concluded by proposing advice to help the drafting of these clauses, to avoid interpretive problems.

Key words: *golden parachutes, top management, extinguishment, compensation, employment contract.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	CONCEPTO	5
1.1	Contexto	5
1.2	Definición	7
1.3	Finalidad	9
2	CONTENIDO	9
2.1	Cuantía de la indemnización	10
2.1.1	Especial referencia a la antigüedad y el salario para el cálculo de la cuantía de la indemnización.....	12
2.2	Supuestos extintivos	14
2.2.1	Examen particular de los supuestos extintivos con derecho a indemnización.....	15
3	NATURALEZA JURÍDICA	18
3.1	Conveniencia de la moderación de las cláusulas de blindaje	20
4	VALIDEZ	22
4.1	Posibles causas para su invalidez	22
4.1.1	Circunstancias concernientes a la situación de las partes.....	24
4.1.1.1	<i>Situación de la empresa</i>	24
4.1.1.1.1	<i>Los blindajes en el sector público</i>	27
4.1.1.2	<i>Situación del alto directivo</i>	28
4.1.2	Elementos de la propia cláusula.....	31
4.1.2.1	<i>Cuantía del blindaje</i>	31
4.1.2.2	<i>Supuestos extintivos</i>	33
4.1.2.3	<i>Pacto Fiscal</i>	34
4.1.2.4	<i>Claridad de la cláusula</i>	35
4.2	Requisitos de validez	38
5	REDACCIÓN DE UNA CLÁUSULA DE BLINDAJE	39
6	CONCLUSIÓN	41
7	BIBLIOGRAFÍA	44
7.1	Libros y artículos doctrinales:	44
7.2	Jurisprudencia:	46
7.3	Legislación	50

En los contratos de trabajo de alta dirección se fijan, por voluntad de ambas partes, determinados pactos que mejoran las indemnizaciones fijadas legalmente. Dichos pactos tienen la intención de mejorar la posición del trabajador frente a una extinción unilateral de la relación laboral por parte del empresario. Su casi total aplicación en la citada modalidad de contratos ha provocado un amplio interés por parte de la doctrina y de la jurisprudencia, particularmente en relación a su validez, que se puede ver afectada por motivos que pueden ocurrir tanto antes de la suscripción de la cláusula, como durante la prestación de servicios y en el momento de la extinción de la relación laboral, y también respecto a su contenido y la eficacia que puedan tener en supuestos no contemplados inicialmente en el acuerdo, y en algunos casos por la excesiva indemnización que concretan.

Las cláusulas de blindaje también se pueden incluir en una relación laboral ordinaria. Sin embargo, la protección derivada del Estatuto de los Trabajadores para la extinción de este tipo de contrato es mucho mayor que la recibida por el Real Decreto 1382/1985 para la relación laboral especial de alta dirección. Esta diferencia explica su mayor predicamento en esta última modalidad, frente a una implementación relativamente escueta en los contratos laborales ordinarios. Por ese motivo el presente escrito se centra en el análisis de la figura en los contratos de trabajo de la relación laboral especial de alta dirección.

1 CONCEPTO

1.1 Contexto

En los supuestos establecidos, la extinción de una relación laboral ordinaria obliga al abono de una indemnización, cuyo importe mínimo e indisponible es el fijado legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, dichos mínimos no son aplicables en las relaciones laborales de alta dirección, que se rigen por el RD 1382/1985, de 1 de agosto, en el que se regula la relación laboral especial de alta dirección (en adelante, RDAD). En el artículo 11.1¹, el Real Decreto fija para el caso de desistimiento de la relación laboral

¹ El artículo 11.1 dispone que: “El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la

por parte del empresario una indemnización de siete días de salario en metálico por año de servicio, con un tope de seis mensualidades, y en el artículo 10.3 se establece la misma indemnización para el supuesto de dimisión provocada del alto directivo. En el apartado segundo del artículo 11² se concreta una indemnización para el despido improcedente de veinte días de salario en metálico por año de servicio, con un tope de doce mensualidades.

Como se puede comprobar, la indemnización mínima legalmente establecida para la relación laboral especial de alta dirección es sustancialmente inferior a los de la relación laboral ordinaria, que, para el despido improcedente, según el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, equivale a treinta y tres días por año trabajado, con el límite de veinticuatro mensualidades, al igual que para la dimisión provocada del trabajador. Por tanto, la indefensión derivada del RDAD para el supuesto de extinción de la relación laboral hace que la protección del alto directivo tenga que estar contenida en el contrato de trabajo. Es en este contexto en el que aparecen las cláusulas de blindaje en el contrato de trabajo de alta dirección.

Por ello, aunque estas cláusulas también pueden ser incorporadas en contratos de trabajo ordinarios³, gozan de mayor predicamento en la alta dirección de las empresas, hasta el punto de que se incluyen en la mayoría de los mismos.

Finalmente, para concluir la contextualización, conviene aclarar la discusión sobre si el límite establecido en el RDAD para el supuesto de desistimiento empresarial tiene carácter disponible, y si se puede reducir o incluso anular en el contrato de trabajo. Esta

indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades”.

² Los apartados segundo y tercero del artículo 11, por su parte, disponen lo siguiente:

“Dos. El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Tres. Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despido se reintegrarse al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto”.

³ Nada impide que estas cláusulas se pacten para trabajadores sometidos a la relación laboral común, siempre que se mejoren los módulos legales. Así se reconoce en numerosas sentencias, como las del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2003 (RJ 2003/7442), o de 12 de marzo de 1993 (RJ 1993\2410), y la del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de febrero de 1998 (AS/1998/1059), entre otras.

consideración tiene gran importancia práctica, puesto que de entender que se pueden reducir los importes contenidos en el RDAD, la protección del directivo sería aún menor, operando el artículo 11 únicamente cuando nada se haya previsto en el contrato de trabajo.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014 (RJ 2014/3599) afirma, a raíz de un análisis del artículo 11 del RDAD, que “no parece lógico interpretar que el legislador permita un pacto cuyo contenido no se limite a fijar una cuantía diferente a esa subsidiaria sino que consista, lisa y llanamente, en eliminar toda indemnización. Si fuera así, el legislador incurriría en una palmaria contradicción con lo que él mismo establece en primer lugar y de manera terminante: el alto directivo “tendrá derecho”. Cabrán, pues, modulaciones varias de ese derecho pero no su completa ablación”⁴. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 4 de junio de 1990 (RTC/1990/103) sostiene que no cabe pactar una indemnización mínima inferior a la prevista en el RDAD. Asimismo, determina la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de marzo de 1998 (AS 1998\1296) que la indemnización fundamental del artículo 11 del RDAD establece una norma de mínimos que hay que respetar, conforme al tenor de los artículos 3.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y el 1 de Código Civil.⁵

1.2 Definición

Son varios los autores que han elaborado una definición de las cláusulas de blindaje. Entre ellas, podemos aportar la de DOMINGO ARAGÓN⁶ que las define como aquellas “previsiones contractuales por las que se dispone una compensación económica en caso de extinción unilateral del contrato de trabajo por el empresario por importes

⁴ Esta postura también es sostenida por la doctrina, entre la que se puede destacar el trabajo de ESCARTÍN y UGUINA: García-Perrote Escartín, I., y Mercader Ugina, J., (2015). “Alta dirección y carácter irrenunciable de la indemnización por desistimiento”. *Anuario laboral 2015: doctrina científica, casos prácticos y doctrina administrativa* (pp. 689-692), y el trabajo de DE VAL TENA: de Val Tena, A. L. (2006). Extinción del contrato de alta dirección por desistimiento empresarial: el cese del Director Gerente de un hospital público y la pretendida limitación de las indemnizaciones. Comentario a la Sentencia STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2005 (AS 2006, 166). *Aranzadi social*, (1), 3167-3176.

⁵ Se comprueba que esta postura queda sustentada por una amplia jurisprudencia social, a la que podemos añadir la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 28 de septiembre de 1994 (AS 1994/3300) y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2003 (AS 2004/716) y de 22 de noviembre de 2005 (AS 2005/3371).

⁶ Domingo Aragón, J., “Las cláusulas de “blindaje” desde la perspectiva laboral”. *Actualidad Laboral*, N° 14, Sección Estudios, Quincena del 16 al 31 Jul. 2006, pág. 1698-1713, tomo 2, Editorial LA LEY

significativamente más elevados que los previstos en la legislación laboral”. En resumen, las cláusulas de blindaje mejoran los importes indemnizatorios fijados en el RDAD.

Siguiendo a MOLERO MANGLANO⁷, podemos complementar esta definición añadiendo cuatro elementos que las caracterizan:

a) En primer lugar, se trata de previsiones contractuales, por lo que se materializan mediante un pacto individual entre las partes. Esto implica que se pueden formalizar tanto en el propio contrato de alta dirección, como en cláusulas adicionales que se añadan durante la relación laboral o en un documento diferenciado.

b) En segundo lugar, en las cláusulas de blindaje se dispone una compensación económica. Se pueden dividir los blindajes en dos tipos, en función a la manera en la que se determina dicha compensación. Atendiendo a esta clasificación, se considera “propio” cuando se mejoran previsiones indemnizatorias previstas en el RDAD, mientras que se tratará de un blindaje “impropio” si la indemnización se calcula por alguna vía distinta al incremento ordinario de los módulos legales. Así, por ejemplo, un blindaje impropio sería aquel que reconoce para el cómputo una antigüedad superior a la efectivamente realizada en la empresa. Otro ejemplo sería el blindaje que establece el pago de pensiones periódicas al directivo, en lugar de recibir una suma única de dinero al extinguirse el contrato.

c) El derecho a percibir la indemnización surge siempre a raíz de una resolución del contrato de alta dirección. No obstante, como se detallará más adelante, no cabe con cualquier modalidad de extinción, sino que únicamente se pueden incluir los supuestos en los que la terminación se produzca por motivos ajenos a la voluntad del trabajador.

d) Finalmente, el importe de los blindajes ha de ser significativamente superior al previsto legalmente. No estaríamos, por tanto, ante un blindaje si la cláusula se limita a remitirse a los importes indemnizatorios previstos en el RDAD. La cuantía de los blindajes encuentra su justificación en que, además de compensar el perjuicio derivado de la extinción de la relación laboral, en la alta dirección la pérdida de prestigio puede afectar gravemente al trabajador, a lo que se le suman otras características de la naturaleza

⁷ Molero Manglano, C., “Cláusulas de Blindaje”, *El contrato de alta dirección*. 3º Edición (2011). Editorial Civitas, Madrid, p. 633 – 670.

del trabajo que se realiza, como la inestabilidad profesional en la que viven, al depender de cambios en la dirección en la empresa.

1.3 Finalidad

Completada la definición, es procedente detenerse en la explicación de la doble finalidad de las cláusulas de blindaje. En primer lugar, por supuesto, tienen un objetivo indemnizatorio, en tanto que sirven para compensar el perjuicio sufrido por la extinción del contrato de trabajo.

No obstante, estas cláusulas también surgen como una medida para defender al directivo por la posición de inferioridad en la que se encuentran a raíz del RDAD, por los amplios poderes que se le conceden al empresario, a raíz de la figura del desistimiento, para resolver unilateralmente la relación laboral. Tienen, por tanto, un papel de protección, como así lo sostiene el Tribunal Supremo en la Sentencia de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997/3576): “la cláusula de blindaje no es una compensación económica de carácter civil, sino una medida de persuasión o defensa, una cláusula indemnizatoria inserta en el contrato de trabajo que adquiere así la categoría de “blindado” y trata de reforzar la posición del trabajador frente a una resolución unilateral del contrato por parte del empresario no amparada por una causa de despido disciplinario”. Este enfoque se ha repetido y ratificado en numerosa jurisprudencia, entre la que destaca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de abril de 2010 (AS 2010/1145), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 25 de julio de 2001 (AS 2001/35765), y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 27 de enero de 2005 (AS 2005/260).

2 CONTENIDO

Se han definido anteriormente las cláusulas de blindaje como previsiones contractuales en las que se fija una indemnización que opera en caso de extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario, de manera que se mejoran los importes legalmente establecidos. Ya se han concretado los elementos esenciales de la definición, y a continuación se profundiza en los siguientes aspectos, que caracterizan la redacción y el

contenido de cualquier blindaje: la cuantía de la indemnización y los supuestos extintivos que provocan su aplicación⁸.

2.1 Cuantía de la indemnización

La cuantía de la indemnización de la cláusula de blindaje es, seguramente, el elemento más importante de la misma, dado que determina el importe que va a recibir el directivo como consecuencia de la extinción de la relación laboral. La variedad de métodos empleados para fijarla, la frecuente problemática que genera su redacción confusa y la usual fijación de importes extremadamente elevados hacen necesario su estudio detenido.

En relación a los métodos más comunes para su determinación, es muy usual que se fije una suma a tanto alzado, que puede ser simplemente un importe o referirse al salario del trabajador. Este método se concreta con redacciones como “el trabajador recibirá el importe equivalente a dos anualidades de su salario en metálico” o “el trabajador tendrá derecho a una indemnización de quinientos mil euros”.

La segunda manera más frecuente de concretar la cuantía de la indemnización es mediante la fijación de un método de cálculo, usualmente basado en la antigüedad y el salario del trabajador, elementos a los que, debido a su importancia, se les dedica un epígrafe más adelante. Con este método se mejoran los módulos indemnizatorios previstos en el RDAD. Así, para el despido improcedente se configurará un módulo superior al de veinte días de salario en metálico por año de servicio, con un tope de doce mensualidades, y para el desistimiento empresarial, superior a siete días de salario en metálico por año de servicio, con un tope de seis mensualidades. También es frecuente que los módulos se mejoren por la vía del salario de referencia, es decir, en lugar de ampliar los días de salario por año de servicio, lo que se incrementa es el salario que se utiliza para el cálculo de la indemnización. De esta manera, no se utiliza el salario en metálico que determina el RDAD, sino un concepto más amplio. Asimismo, también se puede optar por otras

⁸ Por ejemplo, en la siguiente cláusula de blindaje, los supuestos extintivos se determinan remitiéndose a lo dispuesto en el RDAD, y para el modo de cálculo de la cuantía se remite al Estatuto de los Trabajadores: “En el supuesto de extinción del contrato por alguna de las causas previstas en el núm. 3 del artículo 10 del Real Decreto 1382/1985, tendrá derecho a una indemnización cifrada en el límite máximo de cuarenta y dos mensualidades, que establece el apartado a) del número i del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores citado, calculadas sobre la retribución salarial bruta y global anual que en el momento del cese tenga asignada”.

opciones, como la remisión al régimen establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con lo que se aumentan respecto al RDAD tanto los días de salario por año de servicio como el salario de referencia, simplificando además la redacción de la cláusula.

No obstante, los métodos anteriores no agotan las maneras de fijar la cuantía del blindaje. Es el caso de los blindajes “impropios”, como aumentar la antigüedad del trabajador en la empresa, o la previsión del abono de salarios durante el proceso judicial. Y más todavía, los blindajes no tienen por qué ser una suma de dinero, ya que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de junio de 2004 (AS 2004/2348) llega a admitir la validez de una cláusula de blindaje consistente en la fijación de un periodo de preaviso de un año. Otro ejemplo de la variedad de blindajes que se pueden pactar se da en la Sentencia del Tribunal Supremo del 9 de octubre de 1991 (RJ 1991/7207), en la que se permite la venta u opción de compra de un paquete de 2.000 acciones de la propia empresa empleadora.

Finalmente, sea cual sea la fórmula que se emplee, es fundamental que quede determinada con precisión, y que no deje lugar a dudas, ya que la oscuridad en la redacción de la cláusula es fuente habitual de numerosos problemas. A modo de ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2005 (RJ 2005/5405) se discute si ante la siguiente cláusula de blindaje, que se remite a la ley laboral, se tiene que tener en cuenta o no el límite de cuarenta y dos mensualidades dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores: “Sí se produjese un caso de despido disciplinario improcedente se abonará una indemnización consistente en el doble de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o legislación laboral vigente en dicho momento, con un mínimo, en todo caso, de sesenta y tres días de salario por año de servicio”. Aunque finalmente el Tribunal entiende que no se ha de tener en cuenta dicho límite, una redacción más detallada y exhaustiva hubiera ahorrado problemas. Por ello, es fundamental que el salario de referencia, la antigüedad del trabajador, los límites de la indemnización y el método de cálculo estén perfectamente concretados.

2.1.1 Especial referencia a la antigüedad y el salario para el cálculo de la cuantía de la indemnización

La habitual remisión a la antigüedad y al salario del trabajador para la delimitación del importe del blindaje hace necesario su estudio detenido. En cuanto a la primera, es frecuente que el importe indemnizatorio se fije de manera inversamente proporcional a los años trabajados, de manera que la compensación más elevada corresponda a los primeros años de vigencia del contrato y que se reduzca conforme avance el tiempo de servicio, dado que el daño que recibe el trabajador es, por supuesto, mayor cuanto más cercano al inicio de la relación laboral se produzca la extinción. Así, en contratos de alta dirección que tienen una duración determinada, la antigüedad se suele computar como los años que restan hasta la finalización del contrato. Por ejemplo, en la siguiente cláusula: “En caso de desistimiento unilateral por parte del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente treinta días de salario en metálico por cada año que reste hasta la finalización de la duración del contrato”. Si el contrato tenía una duración de diez años y ya se han cumplido seis, el blindaje se calculará tomando como base los cuatro años que restan (treinta días de salario en metálico multiplicado por cuatro). Asimismo, como ya se ha indicado, también es habitual que se den blindajes “impropios”, en los que se prevé una antigüedad superior al tiempo efectivo de trabajo, por ejemplo, multiplicando los años de servicio efectuados, o reconociéndose el tiempo trabajado en el sector (esta última opción se utiliza con frecuencia en el sector de la banca).

En conclusión, como señala SANCHEZ CERVERA - VALDÉS⁹ la antigüedad no tiene por qué coincidir con el tiempo trabajado en la empresa, y tampoco coincide con el tiempo efectivo de trabajo, puesto que eso llevaría a excluir las interrupciones. No obstante, sí se deben excluir los periodos de suspensión por excedencia (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2001(RJ 2002/4269)).

En cuanto al salario de referencia, como ya se ha adelantado, se puede tomar únicamente el salario en metálico, como enuncia el RDAD de manera restrictiva en los artículos 11.1 y 11.2, o bien se puede pactar la utilización del concepto amplio del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, que emplea la totalidad de las percepciones económicas,

⁹ Sánchez Cervera - Valdés, “El despido disciplinario”, en Molero Manglano, C (Dir), *Manual de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015 pp 707.

incluyendo también el salario en especie. Igualmente, como indica HURTADO COBLES¹⁰, en la relación laboral especial de alta dirección, la “autonomía de la voluntad cede ante la regla de la indisponibilidad de las partes sobre la naturaleza de la retribución”, con lo que únicamente se podrán tomar como referencia partidas de naturaleza salarial.

Este es un punto que suele generar problemática, derivada de la frecuente falta de claridad en la cláusula en relación al salario que se ha de tomar para calcular la indemnización. Así, las diferencias en el importe del blindaje que surgen entre tomar unas percepciones u otras pueden ser muy grandes. Pongamos el ejemplo de un directivo con el siguiente blindaje: “Ante desistimiento unilateral de la relación laboral por parte del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 55 días de salario por año de servicio”. Imaginemos que el directivo lleva trabajando 12 años, y que percibe un salario en metálico anual de 500.000 euros, y en especie 108.300 euros adicionales. La cláusula no delimita qué concepto de salario se ha de tomar como referencia. Por tanto, si únicamente utilizamos el salario en metálico, como prevé el RDAD en su artículo 11, el importe del blindaje será de 904.109 euros (500.000 dividido entre 365 días, multiplicado por 55 días de salario, multiplicado a su vez por doce años). Si se incluye el salario en especie, el importe blindaje ascenderá a 1.100.000 euros, es decir, hay casi 200.000 euros de diferencia. Situaciones parecidas a la del ejemplo no son infrecuentes en la realidad, en las que la falta de claridad de la cláusula hace que la probabilidad de litigiosidad sea muy elevada.

La inclusión de una partida de salario u otra es especialmente relevante en relación al salario variable, en concreto, si se añade el bonus, de fijación muy frecuente en los contratos de alta dirección. MOLERO MANGLANO¹¹ los define como partidas vinculadas a una situación próspera, que quepa atribuir al desempeño del empleado, y su importe varía dependiendo de la satisfacción alcanzada por la empresa. Por tanto, tanto su concesión como la delimitación de su cuantía es, en parte, discrecional. Su liquidación y pago son diferidos, y su cuantía es normalmente distinta de un año a otro. Como señala

¹⁰ Hurtado Cobles, J. “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección”, Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 383, 2015, pp. 67-92.

¹¹ Molero Manglano, C., “Las stock options tras la jurisprudencia de unificación de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”, en AA.VV., *La retribución de los administradores en las sociedades cotizadas* (dir. Por F. Sánchez Calero y J.W. Ibáñez Jiménez. Ed. Colex, Madrid, 2003.

MATORRAS DÍAZ - CANEJA¹², los problemas que generan son, su inclusión o no para el cálculo de la indemnización, y, en caso afirmativo, qué importe es computable. Respecto a la cuantía del bonus que se tiene que tomar para calcular la indemnización, tres son las opciones posibles: utilizar el último bonus percibido (o el que se esperaría recibir en el ejercicio en el que se extingue la relación laboral), utilizar un bonus percibido en otro momento (como el de creación del contrato), o una media de los que se hayan percibido en un periodo de tiempo. Si se opta por esta última solución se evita que la empresa reduzca adrede el último bonus que otorga para reducir la cuantía de la indemnización. En definitiva, es muy conveniente que se delimite específicamente en el blindaje la inclusión (o no) de esta partida, y el método para concretar su importe.

2.2 Supuestos extintivos

Los supuestos extintivos que provocan la aplicación de las cláusulas de blindaje pueden ser, por un lado, los casos de extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario, es decir, desistimiento unilateral y despidos nulos o improcedentes, y, por otro lado, por la voluntad del alto directivo si concurre causa justa. En el apartado siguiente se explica cada uno detenidamente.

Baste señalar que aquí también es importante una correcta redacción del contenido de la cláusula, aunque es cierto que la sola referencia al despido improcedente incluye cualquier tipo de extinción del contrato por desistimiento empresarial o basado en graves incumplimientos del empresario como así se recoge en la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1990 (RJ 1990/6467): “el término improcedente no puede ser interpretado como una remisión exclusiva al despido improcedente de los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, sino que debe ser entendido como alusivo a cualquier extinción o rescisión de la relación laboral que se haya efectuado sin contar con la voluntad del empleado y que no haya sido causada por un incumplimiento grave de éste”. Pero por otro lado, si únicamente se especifica que la cláusula de blindaje opera en casos de desistimiento empresarial, no podrá emplearse en casos de despido improcedente, como así ocurre en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de marzo de 2004 (AS 2004/1981).

¹² Matorras Díaz Caneja, A., *op cit.* Manual de Derecho del Trabajo, p. 285.

Finalmente, las cláusulas de blindaje no operan en los despidos disciplinarios procedentes, despidos objetivos procedentes (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de abril de 2005 AS 2005/1998)), despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (por entenderse que no se trata de una extinción por voluntad del empresario, como se dice en la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1999 (RJ 1999/6009), y en el mismo sentido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de noviembre de 1993 (AS 1993/5059)) o por determinados casos de fuerza mayor¹³. Como señala HURTADO COBLES¹⁴, el derecho a percibir la indemnización está condicionado a que la extinción del contrato de trabajo se produzca por causas ajenas a la propia voluntad del directivo. El autor explica que un pacto obligatorio para una parte pero potestativo para la otra encajaría en lo dispuesto en el artículo 1.256 del Código Civil¹⁵, y por lo tanto ha de ser nulo, con independencia del resto de obligaciones pactadas.

2.2.1 Examen particular de los supuestos extintivos con derecho a indemnización

Ya se ha señalado que los supuestos que pueden dar lugar a la aplicación del blindaje son el desistimiento del empresario, los despidos nulos o improcedentes y la dimisión provocada del directivo.

La posibilidad de resolución de la relación laboral por desistimiento por parte del empresario es una de las notas características de los contratos de alta dirección, hasta el punto de que opiniones fundadas de la doctrina¹⁶ lo consideran como el aspecto más peculiar de la relación laboral especial de alta dirección, lo que justifica profundizar en su estudio.

LOPEZ ÁLVAREZ¹⁷ define la figura como la “manifestación de voluntad del empleador por la que inequívocamente expresa su decisión de extinguir el contrato que le vinculaba

¹³ Pedrajas Quiles, A. Las cláusulas contractuales de "blindaje". *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, nº124, 2017. Pp. 72-73.

¹⁴ Hurtado Cobles, J. Las cláusulas de blindaje en el contrato de trabajo. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 371, 2014, pp. 145-147.

¹⁵ El artículo dispone que “La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.”

¹⁶ Por ejemplo, Olea y Casas Baamonde, M. A., *Derecho del Trabajo*, 24ª edición., Civitas, Madrid 2006, pp. 69-87.

¹⁷ López Álvarez, M, J.,. Op. Cit Manual de Derecho de Trabajo, p. 783

con el alto directivo, sin invocar al respecto causa jurídica alguna relevante”. Está prevista en el artículo 11.1 del RDAD, en el que se exige un periodo de preaviso de entre seis y tres meses, aunque en la práctica es habitual que dicho plazo no se respete, con lo que se opta por abonar una compensación equivalente a los salarios del período incumplido. Asimismo, como ya se ha señalado con anterioridad, el RDAD también prevé la escueta indemnización de siete días de salario en metálico por año de servicio, con un límite de seis mensualidades, sin que esta cifra pueda ser reducida contractualmente. Además, del propio RDAD se deduce que es necesario que la voluntad del empresario de desistir de la relación laboral sea inequívoca y expresa, que conste de forma escrita y que manifieste una intención clara y precisa.

Respecto a su razón de ser, como señala RODRIGUEZ COPÉ¹⁸, las peculiaridades de la relación laboral especial de alta dirección y la mutua confianza que une a directivo y empresario justifican su existencia, aunque la figura ha provocado una menor utilización del despido, ya que el desistimiento es una vía más barata y sencilla. Este punto de vista se comparte unánimemente en la doctrina. Así, otros autores como, BORRAJO DACRUZ¹⁹, explican que la *recíproca fiducia* que hay entre directivo y empresario justifica la existencia del desistimiento del empresarial. La misma postura de considerar la confianza entre empresario y directivo como un elemento esencial de esta modalidad de contratos que justifica la existencia de la figura del desistimiento del empresario es defendida por la jurisprudencia, en pronunciamientos como la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1993 (RJ 1993/2410).

En relación al despido disciplinario, que, como indicábamos, ha perdido importancia en la relación laboral especial de alta dirección debido a la posibilidad de desistimiento unilateral por parte del empresario, el RDAD no contiene una enumeración tasada de las causas que lo pueden provocar, con lo que, como afirma RODRIGUEZ COPÉ²⁰, cualquier comportamiento que constituya un abuso de confianza respecto al empresario, o cualquier transgresión de la buena fe contractual podrán justificar un despido disciplinario. Así pues, sólo cuando el despido sea calificado como improcedente o como

¹⁸ Rodríguez Copé, M. L. “Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 49, 1998, pp. 83-132.

¹⁹ Borrajo Dacruz, E., “El personal de alta dirección en la empresa”, *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores*. Tomo II, Vol 1º, Madrid, Edersa, 1986, página 33.

²⁰ *Op. cit.*, Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección

nulo, se tendrá derecho al blindaje que se hubiere previsto en el contrato, o, en su defecto, la indemnización del artículo 11.2 del RDAD. El despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento que se achaca al directivo, o la gravedad del mismo. Asimismo, también podrá ser improcedente por defectos de forma si no se contemplan las exigencias legales, como ocurriría, por ejemplo, en un despido verbal. El despido será nulo cuando su motivación transgreda alguno de los derechos fundamentales del trabajador definidos en la Constitución o cuando sea contrario al principio de igualdad de los supuestos definidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar.

Finalmente, el último supuesto de extinción con derecho a indemnización es el de la dimisión provocada, previsto en el artículo 10.3²¹ del RDAD, similar a lo contemplado en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral ordinaria. Los tres primeros apartados del artículo se refieren a un incumplimiento empresarial previo, y el cuarto apartado se debe, como indican BAYLOS GRAU y PRADO LAGUNA²², a la inexigibilidad de observar los principios de mutua confianza y buena fe contractual desde el momento en el que se producen los cambios que se enumeran en el propio artículo.

²¹ El precepto establece que:

“El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario.
- b) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, por parte del empresario, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de las indemnizaciones a las que se refiere este número.
- d) 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”

²² Baylos Grau, A. y Prado Laguna, J.L., “Notas sobre la resolución voluntaria del contrato de alta dirección: aspectos críticos”, Comunicación presentada al *IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Cruz de Tenerife, mayo, 1993, pp. 4 y 5.

3 NATURALEZA JURÍDICA

La cuestión fundamental que surge acerca de la naturaleza jurídica de las cláusulas de blindaje es determinar si son cláusulas penales o no. Esta distinción tiene importantes efectos prácticos, ya que, de entenderse que son cláusulas penales, sería de aplicación el artículo 1.154 del Código Civil²³, sobre la facultad moderadora del juez de las obligaciones pactadas.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1957 define la cláusula penal del Derecho civil como “la estipulación de carácter accesorio, establecida en un contrato, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la obligación principal, en virtud de la que el deudor de la prestación que se trata de garantizar, viene obligado a pagar por lo general una determinada cantidad de dinero”. Algunos autores entienden que las cláusulas de blindaje son cláusulas penales, como ÁLVAREZ DE LA ROSA²⁴ que afirma que tendrán tal naturaleza cumplen los siguientes requisitos:

1. Una predeterminación indemnizatoria fácilmente computable.
2. La indemnización que se fije sea superior a la que legalmente lleva aparejado el incumplimiento.
3. Ese pacto concreto ha de sustituir a cualquier otra indemnización de daños y perjuicios que pudiera solicitarse.
4. La indagación de la voluntad de las partes sirve para concluir que el monto indemnizatorio fijado para la extinción por incumplimiento (ya sea un total, ya una fórmula de fácil desarrollo) actúa como liquidación de daños y perjuicios por la conducta incumplidora.

El autor confirma que, si se cumplen los requisitos enumerados, encuadran perfectamente con el contenido del artículo 1.152 del Código Civil²⁵ para las cláusulas penales, con lo

²³ Este artículo dispone que “El Juez modificará equitativamente la pena cuando la obligación principal hubiera sido en parte o irregularmente cumplida por el deudor.”

²⁴ Álvarez de la Rosa, M., Extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección. *Relaciones Laborales*, Sección Doctrina, 1993, pág. 429, tomo 2, Editorial LA LEY

²⁵ Este artículo dispone que “En las obligaciones con cláusula penal, la pena sustituirá a la indemnización de daños y al abono de intereses en caso de falta de cumplimiento, si otra cosa no se hubiere pactado. Sólo podrá hacerse efectiva la pena cuando ésta fuere exigible conforme a las disposiciones del presente Código.”

que el juez podrá moderar conforme a criterios objetivos de justicia y tras un juicio de equidad. Asimismo, el autor sostiene que es posible la moderación judicial ante un incumplimiento parcial de las obligaciones de las partes, puesto que se puede estimar que un incumplimiento parcial puede dar lugar a la resolución contemplada.

No obstante, la doctrina mayoritaria entiende que las cláusulas de blindaje no son cláusulas penales de Derecho civil, con lo que no se les puede aplicar la facultad moderadora del artículo 1.152 del Código Civil. Esta misma postura es compartida por la mayoría de la doctrina jurisprudencial. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997/3576) sostiene que el hecho de que la Sentencia de la misma Sala de 15 de marzo de 1989 (RJ 1989/2414) afirme que en lo no regulado por el RDAD se aplicará la legislación civil o mercantil, no significa en absoluto que las cláusulas indemnizatorias constituyan un supuesto de cláusula penal, ni que se pueda aplicar la moderación del artículo 1.154 del Código Civil, más aún si se tiene en cuenta que el artículo 11 del RDAD contiene su propia regulación, en la que no se menciona facultad moderadora alguna. Esta misma argumentación se repite en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de febrero de 1998 (AS 1998/1059). Asimismo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 25 de abril de 2000 (AS 2000/2136), se constata que no se consideran las cláusulas indemnizatorias como cláusulas penales, y que en ningún momento se señala en el RDAD de facultades moderadora.

Sin embargo, como sostiene HURTADO COBLES²⁶, a pesar de que no quepa la moderación judicial del artículo 1.154 del Código Civil, en la práctica ésta se sustituye por otros mecanismos, como el abuso de derecho, el fraude de ley o el vicio de consentimiento, aunque estas figuras, como se indica más adelante (*cf.* 4.1), provocan la nulidad del blindaje.

Cuestión distinta es que el artículo 65.3 de la Ley Concursal²⁷ permite al juez moderar las indemnizaciones por extinción de la relación laboral del alto directivo. RUIZ DE LA

²⁶ *Op. cit.* Las cláusulas de blindaje en el contrato de trabajo.

²⁷ El artículo dispone que "En caso de extinción del contrato de trabajo, el juez del concurso podrá moderar la indemnización que corresponda al alto directivo, quedando en dicho supuesto sin efecto la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo."

CUESTA FERNÁNDEZ²⁸ analiza dicho precepto y sostiene que se podrán moderar las indemnizaciones siempre que la relación laboral termine al amparo del artículo 65 de la Ley Concursal, bien cuando se extinga por propia voluntad del directivo previa decisión suspensiva de los administradores concursales, o bien cuando la extinción sea por decisión de la administración del concurso en base al artículo 65.1²⁹. No obstante, como afirma la autora, la facultad sólo alcanza a las indemnizaciones derivadas de una cláusula de blindaje. Además, el hecho de que el artículo fije como límite “la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo”, ha llevado a considerar a la mayoría de la doctrina los veinte días de salario por año de servicio con un tope de doce mensualidades como el mínimo al que puede reducir el juez la indemnización. En conclusión, la cuantía indemnizatoria será como mínimo de veinte días de salario por año de servicio para los contratos que tuvieran una cláusula de blindaje, y para los altos directivos que no tuvieran dicha cláusula inserta en su contrato, el mínimo será de siete días de salario por año de servicio con un tope de seis mensualidades.

3.1 Conveniencia de la moderación de las cláusulas de blindaje

Como ya se ha dicho, la mayoría de la jurisprudencia aboga por que las cláusulas de blindaje, por su naturaleza, no se pueden moderar en vía judicial. No obstante, parte de la doctrina opina que bajo determinadas circunstancias sí que debería poderse revisar su importe. Los que defienden esta postura parten de la base de que en ocasiones las indemnizaciones fijadas en dichas cláusulas llegan a ser desorbitadas, sin guardar ninguna relación con el perjuicio sufrido por el alto directivo. Así, aducen que los Tribunales deberían de poder acudir a los criterios de equidad y de proporcionalidad para moderar los importes indemnizatorios.

Forma parte de esta última postura MOLERO MANGLANO³⁰, que afirma que sería favorable en algunas ocasiones permitir una moderación judicial de los importes blindados. En ciertos contratos de alta dirección el blindaje es completamente

²⁸ Ruiz de la Cuesta Fernández, M. S., “La moderación judicial de las indemnizaciones extintivas a favor del alto directivo en el concurso”. *Actualidad Laboral*, n. 17, 2005, 2013-2024.

²⁹ El artículo dispone que “Durante la tramitación del concurso, la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del deudor, podrá extinguir o suspender los contratos de éste con el personal de alta dirección. La decisión de la administración concursal podrá ser impugnada ante el juez del concurso a través del incidente concursal en materia laboral. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.”

³⁰ *Op. Cit.* El contrato de alta dirección, p. 644.

desproporcionado, y no guarda relación alguna ni con los perjuicios que sufre el trabajador, ni con el tiempo transcurrido en la empresa, ni por las circunstancias concurrentes en las partes. Argumenta el autor que esto ocurre porque en los grupos empresariales surge en ocasiones un movimiento garantista para protegerse frente a un cambio de propietario, que lleva a la alta dirección a fortificarse contractualmente, muchas veces de manera exagerada. Concluye sosteniendo que para estos supuestos, la moderación judicial es completamente recomendable.

Del mismo modo, DOMINGO ARAGÓN³¹ se pronuncia con una opinión similar, defendiendo una facultad moderadora de los Tribunales para los blindajes desproporcionados, o para los casos en los que se de cierta negligencia por parte del trabajador, pero que no sea suficiente para poder calificar la conducta como susceptible de despido improcedente. Afirma el autor que se podría aplicar el criterio de equidad, como permite el artículo 1.103 del Código Civil³², de manera que el blindaje sólo sería válido en una cantidad razonable.

En mi opinión, sí que es recomendable que se permita la moderación judicial de los pactos indemnizatorios por dos razones: en primer lugar, para evitar los abusos que se puedan dar en los importes de los blindajes, y en segundo lugar para permitir una solución más suavizada del conflicto. Actualmente el remedio que emplea la doctrina jurisprudencial en la mayoría de ocasiones es la declaración de nulidad del blindaje a través de las figuras de abuso de derecho y fraude de ley, con lo que la cláusula se invalida por completo. No obstante, esta medida presenta dos problemas: solamente se aplica en los supuestos más graves, y únicamente permite la inaplicación total de la indemnización. De permitirse la moderación en vía judicial se salvarían ambos problemas, ya que se podrían atenuar aquellos blindajes desproporcionados, pero insuficientemente graves como para considerarlos abusivos, y además se podría ofrecer una solución razonable que beneficie a ambas partes, fijando por esta vía el importe atendiendo al daño sufrido por el alto directivo.

³¹ *Op. cit.*, “Las cláusulas de “blindaje” desde la perspectiva laboral” p. 10.

³² La redacción del artículo es: “La responsabilidad que proceda de negligencia es igualmente exigible en el cumplimiento de toda clase de obligaciones; pero podrá moderarse por los Tribunales según los casos.”

4 VALIDEZ

En este apartado se examina todo lo relacionado con la validez de un pacto indemnizatorio. Concretamente, los motivos que con mayor frecuencia los invalidan, algunos requisitos para su operatividad y, aunque ya se han adelantado algunos, los supuestos anormales en los que aun así despliegan eficacia. La explicación se desarrolla ofreciendo jurisprudencia para mostrar ejemplos concretos de las cuestiones que se enumeran.

Este apartado presenta gran importancia, puesto que, si bien es cierto que se trata de pactos perfectamente lícitos, el amplio margen de actuación que tienen las partes provoca gran problemática en la práctica.

4.1 Posibles causas para su invalidez

En este punto tienen especial relevancia las figuras de abuso de derecho y fraude de ley. La primera aparece recogida en el artículo 7.2 del Código Civil cuando se refiere a “Todo acto (...) que sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero” La segunda está en el artículo 6.4 del mismo Código: “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

La importancia de ambos reside en que la doctrina jurisprudencial acude con frecuencia a ellos para determinar la invalidez o ineficacia de las cláusulas de blindaje, cuando ocurre alguno de los supuestos que se enumeran a continuación. No obstante, volvemos a repetir que estas cláusulas son perfectamente válidas, suscritas bajo el principio de autonomía de la voluntad, por lo que, para no contrariar el principio de seguridad jurídica, ambas figuras son aplicadas siempre con carácter restrictivo por la jurisprudencia.

Para conocer su aplicación práctica, nos detenemos en la doctrina jurisprudencial sobre las líneas fundamentales del abuso de derecho, que evoluciona a raíz de la famosa Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1944 (RJ 1944/293). Los elementos principales que se enumeran en el pronunciamiento son:

1. Uso de un derecho, objetiva y externamente legal.
2. Daño a un interés no protegido por una específica prerrogativa jurídica.
3. Inmoralidad de ese daño, manifestada en forma subjetiva (intención de perjudicar), o bajo forma objetiva (cuando el daño procede de exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho).

La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de Septiembre de 1996 (RJ 1996/6641) continúa definiendo esta doctrina: “los derechos subjetivos tienen unos límites de orden moral, teleológico y social, y cuando se obra en aparente ejercicio de un derecho, traspasando en realidad los límites impuestos al mismo por la equidad o la buena fe, con daño para terceros, se incurre en responsabilidad; en estricto sentido, quien usa de su derecho no puede cometer abuso alguno, abusa quien ejecuta un derecho que realmente la Ley no le ha concedido”.

A raíz de la doctrina recién citada, podemos explicar, con apoyo del trabajo de MOLERO MANGLANO³³, cómo se traducen dichos elementos del abuso de derecho a la determinación del carácter abusivo de una cláusula de blindaje. Así, la inmoralidad y el daño de los pactos indemnizatorios se deberían de medir conforme a los siguientes parámetros:

- a) La cuantía de la indemnización.
- b) Los supuestos extintivos que provocan su aplicación, ya que, como se ha dicho con anterioridad, el blindaje no puede depender de la voluntad del propio directivo.
- c) La naturaleza de la causa que activa el blindaje. Por ejemplo, como ya se explicará a continuación (*cf.* 4.1.1.2), se considera que la causa es ilícita en el supuesto de la autocontratación.
- d) El momento en el que se produce la terminación del contrato, ya que el perjuicio sufrido es mayor cuanto más cercana al inicio de la relación laboral ocurra.
- e) La situación en la que se encuentre la empresa, concretamente, su capacidad económica.

³³ *Op. cit.* “El contrato de alta dirección”, pág 729 y ss.

- f) La aplicación del principio *rebus sic stantibus*, para los supuestos en los que la obligación inicialmente prevista resulta demasiado onerosa en el momento en el que finalmente se hace efectiva.
- g) La situación en la que se encuentre el directivo, dado que la indemnización debe guardar cierta relación con el daño que sufriría si se extingue el contrato.
- h) Los contratos de alta dirección anteriores que se hayan dado en la empresa. El blindaje, naturalmente, debe de ser similar a los anteriores que hayan sucedido bajo situaciones similares.

Finalmente, damos paso al análisis de los distintos supuestos de invalidez de los pactos indemnizatorios, que se realiza diferenciando los supuestos en los que la problemática proviene de la situación en la que se encuentren las partes, de los que el origen está en el contenido de la propia cláusula.

4.1.1 Circunstancias concernientes a la situación de las partes

En este primer apartado se enumeran todas aquellas ocasiones en las que la situación en la que se encuentren las partes, tanto la empresa como el directivo, provocan la invalidez del pacto indemnizatorio.

4.1.1.1 Situación de la empresa

La situación en la que se encuentre la empresa a la hora de suscribir la cláusula es relevante a la hora de determinar la proporcionalidad del blindaje. Así, es importante que el importe de la indemnización sea ajustado al balance de la empresa, y que no se den sumas que puedan perjudicar gravemente la misma. En este sentido, se han dado casos de cláusulas de blindaje que, de haberse pagado, hubiesen provocado que la empresa entrara en concurso.

Un supuesto parecido se da en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña de 3 de octubre de 2008 (JUR 2009/38717) en la que se produce un despido improcedente de un directivo en cuyo contrato de trabajo figuraba la siguiente cláusula de blindaje: “En caso de rescisión del presente contrato unilateralmente por parte de la empresa D. Silvio, percibirá en concepto de indemnización el pago por parte de la empresa del equivalente al importe neto del total de las últimas 36 nóminas recibidas, al margen de lo que le

podiera corresponder por los años trabajados hasta aquel momento, de acuerdo con la legislación laboral vigente”.

Como se puede ver, el pacto indemnizatorio es tan elevado que triplica, independientemente de la duración de la relación laboral, el límite de 12 mensualidades establecido en el RDAD. El argumento que se aduce en la Sentencia para determinar la nulidad es que la suma del blindaje es tan extraordinaria que, de pagarse, la empresa reduciría sus cuentas anuales del ejercicio por debajo del 50 por 100 del capital social, con lo que incurriría en una causa de disolución de la sociedad conforme a la Ley de Sociedades Anónimas.

Este ejemplo ilustra cómo el importe del pacto indemnizatorio tiene que ser proporcional a la situación y al capital de la empresa, y que, de no guardar relación, puede ser nula por abuso de derecho.

La discordancia entre el blindaje y la situación de la empresa también se puede apreciar teniendo en cuenta el principio *rebus sic stantibus*, por el que se entiende que un cambio grave en el contexto y circunstancias que había en el momento de suscribirse la cláusula puede hacer que lo pactado originariamente entre directivo y empresario resulte demasiado oneroso para este último³⁴.

Otro aspecto importante en relación a la empresa, es la información de la suscripción y de las condiciones de la cláusula a los directivos y propietarios de la misma. Por ello, es importante que conozcan los importes de la indemnización, especialmente si el consentimiento es preceptivo, y más todavía si los importes son anormalmente elevados. En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla y León de 5 de diciembre de 2005 (JUR 2006/28022). Aquí, la cláusula de blindaje añadía a la indemnización legal una suma de veinte millones de pesetas. No obstante, el problema reside en que la cláusula se suscribe entre la trabajadora y la presidenta de la compañía, y esta última no tenía competencia para comprometer la indemnización especial, que debía de ser autorizada por la Junta Directiva, además de que la Asamblea General debía

³⁴ Entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 1997 (RJ 1997/25) o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares de 25 de abril de 2000 (AS 2000/2136).

de aprobar los presupuestos generales de gastos. Por supuesto, estos dos órganos no fueron informados, ni su autorización fue emitida. Ante la actuación de la presidenta extralimitando sus funciones, el Tribunal argumenta que lo dispuesto en el artículo 1.714 del Código Civil, que expresa que “el mandatario no puede exceder los límites del mandato”, y en el artículo 1.729, que dice que “en lo que el mandatario se haya excedido, no queda obligado el mandante sino cuando lo ratifica expresa o tácitamente”, lleva a concluir que la empresa no queda obligada por lo dispuesto en la cláusula de blindaje.

Asimismo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de marzo de 2010 (AS 2010/1582) se declara nula una cláusula suscrita por un representante de la empresa que, además de ser amigo del directivo, no tenía poder para contraer tal acuerdo. Además, dicha cláusula no se manifestó en el contrato de trabajo, sino que se ocultó en un anexo, sin informar tampoco al consejo de administración de la compañía. En conclusión, además de la mala fe de los contratantes, la falta de poder determina la nulidad³⁵.

Otro supuesto controvertido en relación a la eficacia de las cláusulas de blindaje es el que se da tras una sucesión de empresas. El contexto del problema es el siguiente: por un lado, el artículo 3.2 del RDAD afirma que se aplicarán las normas del Estatuto de los Trabajadores siempre que se produzca una remisión expresa, ya sea en el propio Real Decreto, o en el contrato de trabajo. Asimismo, uno de los supuestos del artículo 10 del RDAD de dimisión provocada con derecho a percibir las indemnizaciones pactadas es el de sucesión de empresa o cambio importante de titularidad en la misma, siempre que la extinción se ocurra dentro de los tres primeros meses tras los cambios. Pero por otro lado, el RDAD no contiene ninguna remisión al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que afirma que el cambio de titularidad de una empresa no extinguirá por sí mismo la relación laboral, por lo que el nuevo empresario queda subrogado en todas las obligaciones laborales que tuviera el anterior.

³⁵ Otra situación similar se da en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 29 de diciembre de 2011 (JUR 2012/24399)

Como señala RAMO HERRANDO³⁶, la doctrina judicial mayoritaria³⁷ mantuvo inicialmente que la cláusula pactada por la empresa cedente no podía vincular a la empresa cesionaria, postura que también era compartida por la mayoría de la doctrina³⁸. No obstante, la última palabra en relación a esta cuestión la ha tenido el Tribunal Supremo en la Sentencia de 27 de septiembre de 2011 (RJ 2012/1094), en un caso en el que se cuestionaba si ante un despido improcedente, un alto directivo debía de ser indemnizado por la empresa sucesora con el blindaje pactado en su contrato de trabajo, o, con el importe legal contenido en el RDAD. El Alto Tribunal señala, por primera vez, que es aplicable el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en una interpretación del artículo 3.2 RDAD más laxa que la realizada por las citadas Sentencias anteriores.

En conclusión, aunque parte de la doctrina sigue sin ser partidaria de la solución aportada por el Tribunal³⁹, actualmente las cláusulas de blindaje pactadas para los altos directivos sí que operan en el caso de sucesión de empresas. Por tanto, como es recomendable que el empresario cesionario revise las indemnizaciones del personal de alta dirección de la empresa cedente, y que, en su caso, acuerde nuevos términos con los mismos, ya que de otro modo los blindajes seguirán siendo operativos.

4.1.1.1.1 Los blindajes en el sector público

Las indemnizaciones por extinción de la relación laboral en la alta dirección del sector público han estado marcadas por una fuerte polémica, debido a los abusos que se han cometido, más aún si se tiene en cuenta que los fondos públicos no deberían emplearse para pagar indemnizaciones superiores a las previstas en la ley. Añadiendo también la grave crisis económica que ha atravesado España, se promulgó para poner fin a dichos abusos el Real Decreto-Ley de 10 de febrero de 2012 (RCL 2012, 147, 181), de medidas

³⁶ Ramo Herrando, M. J., *Altos Directivos y Desistimiento Empresarial*, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2017, p. 134 y ss.

³⁷ La primera Sentencia que estableció dicha postura fue la del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria de 19 de octubre de 1995 (AS 1995/4023), a la que continuaron muchas otras, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de octubre de 2002 (AS 2002/2957) las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 3 de enero de 1997 (AS 1997/233) y de 24 de septiembre de 1999 (AS 1999/4134), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de julio de 2002 (JUR 2004/266328) o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 7 de marzo de 2012 (JUR 2012/107244).

³⁸ Como Domingo Aragón, *op. cit.* Las cláusulas de blindaje desde la perspectiva laboral, p.17, o Molero Manglano, *op. cit.* El contrato de alta dirección, p. 711.

³⁹ Como por ejemplo, Blasco Jover, C., “La aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en el contrato del personal de alta dirección”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, nº 373, 2014, p. 78.

urgentes para la reforma del mercado laboral, que establece, en su disposición adicional octava, que la extinción por desistimiento del empresario de los contratos de alta dirección en el sector público estatal, no darán lugar a una indemnización superior a la de siete días de salario en metálico por año de servicio, con un tope de seis mensualidades. El régimen se amplió al sector local y autonómico en la Ley 3/2012, de 6 de julio (RCL 2012, 945).

Como señala RAMO HERRANDO⁴⁰, muchos directivos han impugnado el no recibir la indemnización pactada al fin de la relación laboral, aunque la doctrina judicial sostiene que la retroactividad de las normas es constitucional y no atenta contra la seguridad jurídica. Por ello, lo que se intenta es negar que la relación laboral sea de alta dirección, para así poder recibir las indemnizaciones del Estatuto de los Trabajadores. Aun así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2001 (RJ 2001/4124) otorga amplitud al reconocimiento de la condición de alto directivo dentro del sector público, al igual que posteriormente se regula en el Real Decreto 451/2012 (RCL 2012/284), que considera son directivos los que “ejerciten funciones separadas con autonomía y responsabilidad, formando parte del consejo de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración, o bajo su dependencia”. Con ello se obstaculiza en gran medida que un directivo consiga calificar su relación laboral como común.

4.1.1.2 Situación del alto directivo

Del mismo modo que el estado de la empresa es importante para que el blindaje despliegue sus efectos, también lo es la situación del directivo. El supuesto más característico en el que esto puede provocar un problema es el de la autocontratación. Esta figura carece de regulación general en nuestro derecho positivo, aunque aparece citada en muchos preceptos⁴¹. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de junio de 2001 (RJ 2001/5058) se define precisamente el autocontrato como aquel “que se da cuando existe una sola voluntad que hace dos manifestaciones jurídicas conjugadas y económicamente contrapuestas, es decir, cuando una persona cierra consigo misma un contrato actuando a la vez como interesada y como representante de otra”. No es infrecuente que este fenómeno se de en la suscripción de cláusulas de blindaje. Desde esta perspectiva, la nulidad proviene del conflicto de intereses entre la empresa y el

⁴⁰ Ramo Herrando, M.J., “La muerte de los blindajes en el sector público.” *Actualidad jurídica Aranzadi*, nº. 916.

⁴¹ Como el artículo 267 del Código de Comercio, o los artículos 163, 299 y 1.459 del Código Civil.

directivo que se suscribe para sí la cláusula, de manera que si no existe tal conflicto el blindaje puede ser válido. Un ejemplo claro es el de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de abril de 2005 (AS 2005/1998). En esta, un directivo suscribe la siguiente cláusula de blindaje: “Caso de que la empresa rescinda unilateralmente el presente contrato sin causa disciplinaria procedente que lo justifique, el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización de las cantidades que legalmente corresponden que en ningún caso serán inferiores a la cantidad bruta de 90.000 euros”. No obstante, ésta es creada por el propio directivo, atendiendo, como es evidente, a sus propios intereses. En resumen, es un autocontrato, como así lo afirma el Tribunal, al ser firmado por el trabajador en su propio nombre y en el de la sociedad, sin conocimiento ni consentimiento de esta. Al no estarse a los intereses de ambas partes, la Sentencia concluye con que no se le puede dar validez al pacto indemnizatorio.

Otro ejemplo es el de la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 1992 (RJ 1992/10570), en la que se declara nula una cláusula suscrita por el propio administrador de una empresa, que preveía una cuantiosa indemnización para cuando fuese removido de su cargo.

También es frecuente que el autocontrato no implique únicamente a un alto directivo. Es el caso de la doble autocontratación en el que dos altos cargos se contratan recíprocamente y, como es de suponer, se autoimponen indemnizaciones de cuantías desorbitadas. El caso más común es el del consejero delegado y el presidente de una misma compañía, que se ponen de acuerdo para elaborar sus propios contratos.

Un caso similar ocurre en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de junio de 1993 (AS 1993/3120), en el que el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado se contrataron recíprocamente, suscribiendo con un blindaje equivalente a las retribuciones que les hubieran correspondido hasta la finalización de sus respectivos contratos. No obstante, el objeto del contrato no correspondía a una realidad laboral, sino que era una apariencia para cubrir un evento futuro de extinción de la relación, ya que ambos sabían que esto iba a ocurrir. Por tanto, se afirma en la sentencia que dichos contratos carecían de causa, con lo se calificaron como inexistentes. Se concluye que, en virtud del artículo 1.275 del Código Civil, los contratos no producen efecto alguno y son radicalmente nulos, con lo que tampoco operan las cláusulas de

blindaje. En resumen, la nulidad en este caso proviene de la situación y la intención de las partes al suscribir la cláusula, en el sentido de que estaban persiguiendo sus propios intereses, y que estos no son concordantes con la finalidad protectora de los blindajes.

No obstante, también hay otras opciones en los que el conflicto de intereses en el que se encuentre el directivo sea motivo suficiente para invalidar el blindaje, aunque no se pueda subsumir la conducta como un autocontrato. Es decir, el autocontrato no agota todas las opciones de invalidez de una cláusula de blindaje por conflicto de intereses. Llegados a este punto, es ajustado comentar el famoso caso de la empresa de galletas Gullón, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León de 29 de diciembre de 2011 (JUR 2012/24399), y su análisis por IGLESIAS CABRERO⁴². En este caso, el director general tenía derecho a dos anualidades de la retribución fijada en su contrato, excluyendo los gastos de viaje y de desplazamiento, para la extinción de la relación laboral por parte de la empresa, y en el supuesto de desistimiento por su voluntad, el importe sería de una anualidad. Lo relevante, es que el director general era a la vez accionista minoritario de la empresa, que dicho blindaje se constituyó antes de una junta general, y que se sabía que las relaciones entre los socios y los consejeros de la empresa era extremadamente complicada, con lo que se preveía que en dicha junta se iba a producir un cambio en la toma de decisiones en el que se le cesaría de su cargo como director general. Por tanto, la cláusula tenía como finalidad asegurar la posición del directivo frente a un cambio que se iba a producir con seguridad, residiendo aquí el conflicto de intereses antes referido. Por ello, en la Sentencia se apunta que el director general no era un tercero de buena fe y que la finalidad de esta cláusula no era dotar al director de una estabilidad en su trabajo, sino una manera de obtener una indemnización extremadamente elevada en un momento muy próximo. Esta alteración en la finalidad del blindaje lleva a considerar la cláusula ilícita, por incurrir en un manifiesto fraude de ley, contra lo dispuesto en el artículo 1.255 del Código Civil, en relación a los artículos 6 y 7 del mismo Código.

Finalmente, la situación en la que se encuentre el directivo es especialmente relevante en los casos de recalificación de la naturaleza de la relación laboral. Como señala RAMO

⁴²Iglesias Cabrero, M., Personal de alta dirección. Cláusula de blindaje. Nulidad por fraude, *Actualidad Laboral*, n. 15, Sección Sentencias Ejemplares, Septiembre 2012, Ref. 513, pág. 1746, tomo 2, Editorial Wolters Kluwer.

HERRANDO⁴³, es frecuente que la calificación de la relación laboral del directivo se cuestiona en el momento de la terminación. Así, es común que llegada la extinción el que siempre se ha considerado a sí mismo como alto directivo pretenda que se le trate como trabajador ordinario para poder percibir las indemnizaciones del Estatuto de los Trabajadores. O, en caso contrario, trabajador aparentemente ordinario y que al final de la relación la empresa considera que fue un directivo para poder indemnizarle solamente con lo previsto en el RDAD. En estos supuestos, el blindaje puede devenir ineficaz si finalmente se considera que la relación laboral es ordinaria, puesto que, si la terminación es por desistimiento del empresario, pasaría a ser un despido improcedente al no estar prevista la primera en el Estatuto de los Trabajadores, con lo que el blindaje dejaría de tener efecto. No obstante, como indica la misma autora, en algún pronunciamiento se ha señalado que el blindaje por desistimiento del trabajador se puede mantener tras la recalificación de la relación laboral, puesto que este suceso no implica que el pacto carezca de causa, con lo que esta misma opinión se podría aplicar por analogía al caso de desistimiento empresarial.

4.1.2 Elementos de la propia cláusula

Ya se han visto los supuestos en los que la situación de las partes, tanto del alto directivo como de la empresa, afectan a la validez del pacto indemnizatorio. A continuación se detallan los casos en los que es el contenido el que afecta a la eficacia. Como ya se ha comentado, la cláusula de blindaje tiene dos elementos fundamentales: la cuantía de la indemnización (o su método de cálculo), y los supuestos extintivos que provocan su aplicación, el análisis posterior atiende a esa misma clasificación.

4.1.2.1 Cuantía del blindaje

Este es el aspecto más trascendente en relación a la validez, por los abusos que se han cometido en la práctica. Así, en ocasiones la cuantía de la indemnización hace que la cláusula se considere nula en vía judicial. En estos casos, el importe del blindaje no guarda relación ni con el daño sufrido, el servicio prestado o la situación de la empresa. La nulidad, pues, proviene de la desproporción de la cuantía. La jurisprudencia vuelve a acudir en estos casos a las figuras de abuso de derecho y fraude de ley, aduciendo que se

⁴³ *Op. cit.* “Altos Directivos y Desistimiento Empresarial”.

exceden los límites de normales del derecho, y se olvida la finalidad de los blindajes, que pasan de ser un mecanismo de protección a una fuente de lucro y beneficio para el trabajador, dañando como consecuencia a la empresa. Para determinar el exceso, normalmente se compara la cuantía pactada con el contexto en el que se aplica, concretamente, con la posición que ocupa el trabajador en la empresa (tanto su puesto como la utilidad que aporta), y el perjuicio que sufren ambas partes, tanto el trabajador por la extinción de su relación laboral como la empresa por el pago de la indemnización.

No obstante, otra vez hay que tener presente que los blindajes son cláusulas perfectamente válidas, por lo que tras un estudio de la jurisprudencia relacionada con este aspecto se ha comprobado que los casos en los que se invalida la cláusula son claramente desproporcionados, y que generalmente se tiende a permitir la operatividad del pacto indemnizatorio.

Continuando con la explicación a raíz de jurisprudencia, encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de julio de 1999 (AS 1999/3459) un supuesto en el que la cláusula de blindaje se considera nula por desproporcionada. En ella, ante un pacto indemnizatorio de cuarenta millones de pesetas, el Tribunal confirma íntegramente el fallo de la Sentencia de instancia, que afirmaba que es claramente desproporcionado a la retribución, antigüedad y categoría profesional de la trabajadora, al multiplicar por más de 42 la indemnización que hubiese correspondido de aplicarse la normativa legal. Así, la cláusula de blindaje carecía de un fin serio y legítimo, por lo que se continúa en la Sentencia afirmando que, ante el tenor del artículo 1.255 del Código Civil, se traspasaron de forma abusiva los límites a la libertad de pactos que dicho precepto impone. En resumen, no se aplica la cláusula de blindaje por abusiva y desproporcionada.

De todos modos, no se puede dar una regla general en relación a la desproporción del blindaje, por lo que el abuso del debe de ser apreciado siempre en relación al contexto en el que se sitúa. Por este motivo, también se han dado casos en los que se admite la validez de una indemnización a pesar de que se consideren extremadamente elevadas en la propia Sentencia.

4.1.2.2 *Supuestos extintivos*

Ya se han enumerado cuáles son los supuestos extintivos en los que está permitida la previsión del abono de un blindaje y en cuáles no lo está (*cf.* 2.2), pero conviene recordar estos últimos: despido disciplinario procedente, despido objetivo procedente, despido por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, dimisión por parte del directivo fuera de las causas previstas en el artículo 10.3 RDAD o determinados casos de fuerza mayor. Por tanto, en el contrato de trabajo no se puede incluir ninguna indemnización como consecuencia de la extinción por alguna de las causas citadas, y, si así se pacta, dicho acuerdo se considerará nulo. Esta postura queda resumida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1990 (RJ 1990/6487), que a su vez es citada por otras muchas, como la de la misma Sala de 6 de junio de 1996 (RJ 1996/4995): “lo más razonable es que el empleado no tenga derecho a percibir indemnización alguna en los ceses que sean debidos bien a su voluntad bien a un incumplimiento contractual grave cometido por él, pero, en cambio, en todos los demás supuestos de extinción de la relación de trabajo lo lógico es que tenga derecho a percibir una indemnización pactada”.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 2 de septiembre de 1999 (AS 1999/2707) se evalúa una cláusula pactada “incluso para el despido procedente”. El Tribunal razona que, a raíz de lo dispuesto en el artículo 1.256 del Código Civil, que no permite la validez de un contrato en el que el despliegue de sus efectos queda al arbitrio de una sola parte, dicha parte de la cláusula debe considerarse nula. Así pues, únicamente se invalida la parte que incluye el despido improcedente, por lo que el blindaje es operativo para el resto de los supuestos previstos.

Por tanto, cuando la nulidad se deriva de la previsión de supuestos extintivos no permitidos, la invalidez únicamente afectará a la parte de la cláusula en la que se recojan dichos supuestos, quedando el resto operativo, con lo que, si en un blindaje se determina que operará tanto para el desistimiento empresarial como para el despido procedente, sí que tendrá efecto para el primer supuesto.

4.1.2.3 *Pacto Fiscal*

La indemnización en la relación de alta dirección no disfruta de una exención tributaria, a diferencia de lo que ocurre con la relación laboral común, como se dispone en el artículo 7.2) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Sin embargo, no era extraño encontrar blindajes pactados por importes netos, pasando la empresa a ser la responsable de las obligaciones tributarias del directivo. La problemática de dichos acuerdos es que pueden considerarse contrarios a una norma de orden público, en concreto, a la normativa tributaria, con lo que se invalidarían en virtud del artículo 1.255 del Código Civil.

La cuestión queda zanjada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2009 (RJ 2009/1446) en la que se plantea la validez de una cláusula que contenía lo siguiente: “La extinción del contrato de trabajo entre Real Club Pineda y el Sr. Simón (...) dará lugar a una indemnización a favor del Sr. Simón que, efectuadas las oportunas deducciones fiscales, resulte equivalente al importe neto de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio con el límite máximo de cuarenta y dos mensualidades”.

En la Sentencia, se considera que “el pacto que establece el pago de una indemnización neta, en cuanto que con el mismo se descargan en la empresa las obligaciones tributarias del alto directivo, instituye una medida contraria al ordenamiento y, por ello, constituye un acuerdo nulo de pleno derecho, carente de eficacia y validez a los efectos pretendidos”. Se argumenta que la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria no contempla que los tributos se puedan regir por acuerdos entre privados, y además, el artículo 17.4 (actualmente sería el 17.5) dispone claramente que “Los elementos de la obligación tributaria no podrán ser alterados por actos o convenios de los particulares, que no producirán efectos ante la Administración, sin perjuicio de sus consecuencias jurídico-privadas”. La Sentencia continúa con que, aunque el precepto deje a salvo las consecuencias jurídico-privadas de los pactos, ello no significa en absoluto que se permita que se acuerden las obligaciones tributarias. La imposibilidad de que la empresa tenga la carga fiscal que le corresponde al trabajador también se argumenta en base al 26.4 del Estatuto de los Trabajadores según el cual, “todas las cargas fiscales y de Seguridad

Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario»⁴⁴.

Con todo, resultan interesantes las consideraciones que hace MOLERO MANGLANO⁴⁵ sobre esta sentencia. Aparte de criticar que carece de un nivel técnico elevado, en tanto que en su contenido se encuentran con facilidad contradicciones y cabos sueltos que provocan una falta de solidez que la alejan de la claridad y contundencia necesarias, el autor sostiene que se trata de un pronunciamiento aislado que se refiere a la nulidad del pago de la indemnización fijado como cantidad neta, con lo que la ineficacia no se puede extender al resto de la cláusula. Es decir, el pago se tiene que hacer igualmente, solo que en términos brutos, deduciendo la retención oportuna. Por ello, de la sentencia resulta un contexto que el propio Manglano califica como “peculiar”, puesto que es perfectamente válido acordar un importe indemnizatorio mayor que el de los 45 días que se pactan en la cláusula analizada en la sentencia, de manera que la indemnización neta sea exactamente de 45 días de salario por año de servicio, pero, paradójicamente, no se puede llegar a ese idéntico resultado si el camino que se lleva es el de acordar que la empresa abone directamente el importe neto.

4.1.2.4 Claridad de la cláusula

La oscuridad en la redacción de un blindaje es un problema frecuente, ya sea por la equivocidad de sus términos, por su uso inapropiado, por una concreción insuficiente o, en general, por cualquier aspecto que provoque que tras su lectura no se pueda determinar con seguridad su objeto y alcance. Por ello, es habitual que las partes recurran al criterio judicial para la interpretación de los términos imprecisos. Dicha interpretación tiene que emplear como criterio las normas recogidas en los artículos 1.281 a 1.289 del Código Civil, como se señala en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 27 de julio de 1995 (AS 1995/2722). Asimismo, la oscuridad en el blindaje nunca puede beneficiar al que la provoca.

⁴⁴ Este mismo razonamiento es utilizado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de septiembre de 2012 (JUR 2013/357285) y en la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de diciembre de 2017 (JUR 2018/33571).

⁴⁵ *Op. cit.* “El contrato de alta dirección”, p. 745 y ss.

En relación con la eficacia, si no se incurre en ningún supuesto de invalidez de los anteriores (abuso de derecho, desproporción, causa ilícita etc.) la oscuridad no tiene porqué provocar la nulidad. Lo que sí que ocurre con frecuencia es que la interpretación del juez no sea acorde a la intención buscada de cualquiera de las partes. Por ello, la inconveniencia de acudir al proceso judicial y la imprevisibilidad de la solución que se tome, incluyendo el riesgo de que el blindaje no se aplique, hacen que la importancia de evitar este problema sea fundamental.

Los dos elementos que provocan con mayor asiduidad problemas interpretativos o falta de claridad en la cláusula son la delimitación de los supuestos extintivos y la determinación de la cuantía del blindaje.

En relación a los supuestos extintivos, cuando una cláusula únicamente prevea el supuesto de “despido”, sin mayor concreción, la doctrina judicial⁴⁶ entiende que el término incluye también la extinción por desistimiento del empresario, puesto que de otra manera sería extremadamente fácil para la empresa eludir el pago de la indemnización, utilizando un nombre distinto al de despido para finalizar la relación. Un razonamiento similar conduce a incluir también el desistimiento empresarial cuando la cláusula únicamente prevea el “despido improcedente”⁴⁷, al igual que también se incluye cuando el blindaje se refiere a que el directivo sea “despedido o cesado improcedentemente”⁴⁸. Sin embargo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de diciembre de 2012 (JUR 2013/45439) ante una cláusula vinculada al “despido realizado de forma improcedente” se entiende que el desistimiento empresarial no tiene cabida dentro de lo previsto, argumentando que en la interpretación hay que atender a lo pactado y que dicha solución es más acorde a la voluntad de las partes. Este último ejemplo prueba que, a pesar de encontrar pronunciamientos uniformes, cuando la cláusula genere incertidumbres tampoco será totalmente previsible la resolución judicial. A pesar de ello, puesto que el fin de las cláusulas de blindaje es la de compensar al trabajador por la extinción de su relación laboral, la jurisprudencia parece exigir para que la cláusula no se aplique al desistimiento que éste se excluya expresamente⁴⁹.

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de mayo de 2002 (JUR 2002/187662).

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1997 (RJ 1997/563)

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1990 (RJ 1990/6487)

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2 de julio de 1993 (AS 1993/3540) y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29 de marzo de 1996 (AS 1996/1205).

Respecto a la cuantía de la indemnización, el aspecto que más problemas interpretativos provoca es la delimitación del salario de referencia, como se ha apuntado en el apartado 2.1.1. Por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de marzo de 2001 (AS 2001/1765) se valora el alcance del término “salario” ante el siguiente blindaje: “para el caso de terminación, por cualquier motivo salvo causa justificada, tendrás derecho al pago equivalente de seis meses de salario, en lugar del preaviso, más el 50% del objetivo de bonus total del año”. En este caso, se opta por incluir las retribuciones en metálico y además las percibidas en especie, incluyendo para el cálculo el uso del vehículo de empresa del que disfrutaba el trabajador. El Tribunal razona que los términos del pacto, refiriéndose únicamente al salario, provocan que la inclusión de la retribución en especie sea la solución que alcanza una mayor reciprocidad de intereses, de acuerdo con el artículo 1.289 del Código Civil. No se incluye el importe del seguro médico privado pagado por la empresa, por considerarse una mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social. Un ejemplo parecido también ocurre en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 30 de junio de 2005 (AS 2005/2575).

Igualmente, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de junio de 2005 (AS 2005/1614), se interpreta que el término “salario bruto” para el cálculo de un blindaje también incluye la retribución en especie del vehículo de empresa: “el artículo 11.1 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, establece que en el caso de desistimiento, el alto directivo tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en el contrato, que estas se han fijado en función del salario bruto y que la retribución en especie por la utilización de los vehículos forma parte del salario bruto”. Con todo, como se muestra en el trabajo de HURTADO COBLES⁵⁰, éste es un aspecto que puede ser complejo y provocar gran problemática en la práctica.

⁵⁰ *Op. cit.* “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección”, pp. 71 y ss.

4.2 Requisitos de validez

En el epígrafe anterior se ha hecho un resumen de todos los motivos que pueden afectar a la eficacia de una cláusula de blindaje. En este, se agrupan algunos requisitos de validez que en la práctica han generado problemática, algunos de los cuales pueden deducirse de lo dicho respecto a la ineficacia. Antes de ello, volvemos a reiterar que en la inmensa mayoría de los casos los pactos son perfectamente válidos. Igualmente, partimos de la base del artículo 1.727 del Código Civil, que establece que “aunque la causa no se exprese en el contrato, se presume que existe y es lícita mientras el deudor no pruebe lo contrario”, es decir, la cláusula se presume válida, aunque, como ya se ha visto, se puede declarar nula.

En primer lugar, los pactos indemnizatorios no pueden perder de vista su finalidad, que es, además de compensatoria, la de proteger al directivo frente a una extinción de la relación laboral por parte del empresario. Por tanto, el primer requisito de validez es el de respetar el fin de la figura, de manera que no se convierta en un instrumento de lucro para el, puesto que de ser así la declaración de nulidad por fraude o abuso de derecho por parte de los tribunales es segura. Normalmente, la desconexión respecto a la legítima finalidad se da por la cuantía desproporcionada del blindaje, aunque también puede ser por reconocerse el derecho a percibir la indemnización en supuestos extintivos que dependan únicamente de la voluntad del alto directivo. La cuantía, por tanto, es de vital importancia para la validez, y puede provocar la nulidad, además, por no ser acorde a la situación de la empresa, en virtud del principio *rebus sic stantibus*, por ser, simplemente, abusivo, o por todo lo contrario, es decir, que sea menor al límite dispuesto en el RDAD. Este es el punto más importante de cara a la validez, dado que es el que en la práctica provoca mayores problemas.

El segundo requisito de validez es el consentimiento de las partes, otorgado por quien tenga poderes, prestando especial atención a los estatutos de la empresa que en ocasiones establecen un procedimiento de aceptación especial para estas cláusulas, exigiendo, por ejemplo, la ratificación en el Consejo. Respecto al trabajador, ya se ha visto que no existe ningún inconveniente en que éste no sea un alto directivo.

Finalmente, en relación a los requisitos de forma, cuando las cláusulas se hayan suscrito en un documento aparte, es de vital importancia que se pueda demostrar su autenticidad, puesto que, como indica MOLERO MANGLANO⁵¹, en fase judicial se someten con frecuencia a prueba pericial caligráfica para comprobar que la fecha no ha sido alterada. Igualmente, es importante que existan copias del contrato y de la cláusula en el registro de la empresa. Como particularidad, en las empresas cotizadas, las cláusulas suscritas con los altos directivos deben de ser informadas a la CNMV. Finalmente, en el caso de sucesión de empresas, ya se ha visto que las cláusulas operan respecto a la empresa sucesora, aunque de todos modos sí que es recomendable que quede constancia de que se aceptan los blindajes por esta última.

5 REDACCIÓN DE UNA CLÁUSULA DE BLINDAJE

Por último, concluimos con una explicación del modo en el que se ha de redactar una cláusula de blindaje para que su validez y su claridad sean indiscutibles. Para ello, partimos del ejemplo que se enuncia a continuación, y se analiza cada elemento que la compone:

“En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por desistimiento por parte del empresario, despido nulo o improcedente, o dimisión provocada de *(D/Dña. nombre completo del directivo)*, éste tendrá derecho a una indemnización equivalente a 45 días de salario en metálico por año de servicio con un límite de veinticuatro mensualidades. Para el cálculo se tomará el salario en metálico que se perciba en el momento de la extinción”.

- Supuestos extintivos:

En la redacción se opta por enumerar todos los supuestos que pueden provocar el abono de una indemnización. Si se redacta de esta manera, no tendría sentido enumerar menos supuestos dado que ello llevaría a una indefensión del directivo. Del mismo modo, no tiene sentido enumerar más causas, puesto que ya se ha indicado que las que dependan de la voluntad del directivo serán declaradas nulas.

⁵¹ *Op. cit.* El contrato de Alta Dirección, p. 649.

Se puede optar por una redacción más sencilla, como por ejemplo: “En caso de extinción del contrato de trabajo por causa ajena a la voluntad del alto directivo”. No obstante, esta última puede provocar problemas interpretativos, sobre todo en el supuesto de dimisión provocada. Lo mismo ocurriría si se opta por escribir “por voluntad de la empresa”.

- Cuantía:

En el ejemplo, el módulo para calcular la cuantía es de 45 días de salario en metálico por año de servicio. Se ha optado por esta cifra por ser razonable, al permitir una protección del directivo, sin ser suficiente para que un tribunal la considere como lucrosa y abusiva⁵². No obstante, la autonomía de la voluntad permite que se fijen distintas cantidades que pueden ser mucho más elevadas. Igualmente, se pueden utilizar otros modos de cálculo, como por ejemplo que sea inversamente proporcional a la duración del contrato, o incluso establecer una suma a tanto alzado. Todos serían válidos, únicamente hay que prestar atención a que la cantidad de la indemnización no sea desproporcionada.

En relación al salario de referencia, en el ejemplo se emplea el mismo concepto que utiliza el RDAD, es decir, el salario en metálico, lo que evita problemas interpretativos. Se puede optar por incluir otras percepciones, ya sea a nivel global empleando un concepto que las incluya, como por ejemplo redactando “del salario en metálico y en especie”, o citando directamente una partida. La referencia al salario “en el momento de la extinción” sirve para evitar problemas en el cálculo, y además beneficia al directivo, ya que éste suele ser superior a medida que aumenta la duración de la relación laboral.

La antigüedad, al no establecerse ninguna precisión adicional, será el tiempo transcurrido entre la suscripción del contrato y la extinción. Como ocurre con los demás elementos, también éste se puede redactar de otras maneras de modo que quede aumentada o reducida. Por ejemplo, no habría inconveniente en reconocer la antigüedad del trabajador en su anterior puesto de trabajo, o utilizar la antigüedad que resta hasta la finalización del contrato, si éste no tiene una duración indefinida.

⁵² Opinión compartida por DOMINGO ARAGÓN, *op. cit* “Las cláusulas de “blindaje” desde la perspectiva laboral”, pp.12: “En mi opinión, un blindaje razonable para un alto directivo sería el de reconocerle en el contrato la indemnización reconocida al trabajador común, esto es la de 45 días de salario por año de servicio, de modo que el alto directivo alcanzaría una protección idéntica o parecida a la del trabajador común”.

Hay ocasiones en las que se determina una indemnización distinta en función del año de antigüedad en el que se extinga el contrato. Por ejemplo: “Tendrá derecho a una indemnización de 4 mensualidades de su salario en metálico si la extinción se produce en el primer año desde el inicio del contrato. Si se produce en el segundo, tendrá derecho a 9 mensualidades de su salario en metálico, y a partir del tercer año la indemnización será de una anualidad de su salario en metálico”. Si se opta por esta opción, lo importante es que el salario de referencia y los supuestos extintivos queden claramente delimitados.

6 CONCLUSIÓN

Las cláusulas de blindaje son pactos contractuales en los que se dispone una indemnización, que mejora los mínimos legales, para la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario. Aunque es posible su previsión para las relaciones laborales ordinarias, son mucho más frecuentes en los contratos de alta dirección, por lo que este trabajo se ha centrado en esos últimos. Su finalidad es doble, por un lado indemnizatoria, ya que aportan una compensación económica por la finalización de la relación laboral, y por otro otorgan al directivo la protección de la que carece a raíz del Real Decreto de Alta Dirección, dado que los importes que prevé para la extinción contractual son significativamente menores que los del Estatuto de los Trabajadores.

Su contenido se compone de dos elementos principales: los supuestos extintivos que provocan su aplicación, que son los casos de extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario, es decir, desistimiento unilateral y despidos nulos o improcedentes, y, por otro lado, la voluntad del alto directivo si concurre una causa justa. El segundo elemento es la cuantía de la indemnización. Su formulación es muy diversa, aunque lo más frecuente es la fijación de un importe a tanto alzado o de un método de cálculo en función del salario y de la antigüedad del trabajador. Las partes tienen una gran libertad para fijar este segundo elemento, con lo que pueden determinar que para el cálculo se tomen como referencia distintas partidas de salario, y también variar la antigüedad, siendo frecuente que se prevea una indemnización superior para los primeros años de trabajo, y que se reduzca conforme avanza el tiempo trabajado en la empresa. El abanico de posibilidades es más amplio que estos dos modos de formulación, ya que el blindaje no tiene por qué ser una indemnización en términos monetarios, habiéndose

admitido, por ejemplo, que la protección consista en un aumento en el periodo de preaviso.

Esta holgura en la libertad de actuación de las partes y una redacción oscura provocan, con frecuencia, problemas interpretativos, como la delimitación del importe exacto o del salario de referencia, o la concreción de los supuestos extintivos que provocan su aplicación.

En este trabajo se le ha prestado especial atención a la validez, siempre recalando que se trata de pactos perfectamente válidos suscritos entre directivo y empresario bajo el principio de autonomía de la voluntad, lo que no implica que en ocasiones puedan considerarse abusivas en vía judicial, y, por tanto, declararse nulas. Los supuestos que dan lugar a la ineficacia se han analizado distinguiendo entre aquellos cuyo origen radica en la situación de las partes de aquellos en los que el problema surge por el contenido del propio blindaje. Respecto a los primeros, la situación en la que se encuentre la empresa es relevante a la hora de apreciar la licitud del blindaje, particularmente, en relación a la protección del principio *rebus sic stantibus*, dado que se han dado casos de blindajes tan extremos, que su pago, de no haber sido anulado por el juez, hubiese supuesto la entrada en concurso de la empresa. Igualmente, las cláusulas tienen que ser otorgadas por aquel que tenga los poderes necesarios. Finalmente, en el sector público, tras muchos abusos, no está permitido superar la indemnización por desistimiento de siete días de salario en metálico por año de servicio. La situación del directivo es relevante sobre todo cuando se incurre en la figura del autocontrato, puesto que si ello provoca que el blindaje se aleje de su finalidad, y abandone su legítima causa, será considerado nulo si se prueba en vía judicial.

Respecto a la invalidez por el contenido de la cláusula, en la práctica, el aspecto más polémico y en el que se han dado mayores abusos es el de la cuantía, abundando las sentencias de blindajes desproporcionados. Dado que éstas no son cláusulas penales del derecho civil, su importe no puede ser moderado en vía judicial. Por ello, la solución que tienen los jueces es la declaración de nulidad haciendo uso de las figuras de abuso de derecho o fraude de ley. Sin embargo, a mi modo de ver sí, que se le debería permitir al juez la moderación de los importes demasiado elevados, puesto que se podría adoptar una solución en la que ambas partes sean beneficiadas en su justa medida, y además se podría

actuar en aquellos casos en los que la cuantía es desproporcionada, pero no lo suficiente para poder considerarla abusiva. Aparte del importe, la ineficacia también puede venir motivada por los supuestos extintivos que se hayan reconocido en la cláusula, dado que el abono del blindaje nunca puede depender únicamente de la voluntad del alto directivo. Así, si se suscribe una cláusula que prevé una indemnización para el despido procedente o para la dimisión del trabajador (fuera de los supuestos del artículo 10.3 del RDAD), será declarada nula.

Después del análisis de todos los supuestos de ineficacia se ha hecho una lectura a *contrario sensu*, de los requisitos para que la cláusula sea válida y despliegue sus efectos. De resumirse en una única exigencia, lo más importante es no perder de vista la finalidad de las cláusulas de blindaje: compensatoria y protectora. La mayoría de supuestos de nulidad analizados, en un aspecto o en otro, se apartan de esa finalidad (por ejemplo, el blindaje desproporcionado se convierte en instrumento de lucro y deja de ser compensatorio, el autocontratado no se suscribe para proteger, como tampoco lo hace el que se pacta para la dimisión no provocada del directivo). No obstante, también hay otros requisitos, más concretos, como los de consentimiento o de forma.

Finalmente, tampoco hay que olvidar la importancia de una redacción precisa y detallada, que no dé lugar a problemas interpretativos. En este sentido, hay que cuidar la corrección de los dos elementos principales de la cláusula. En los supuestos extintivos surgen dudas cuando se emplean únicamente términos genéricos como “despido” o “cese”. Igualmente, el salario de referencia tiene que quedar concretado, especialmente si se opta por ampliar el concepto de salario en metálico utilizado en el RDAD. Por último, la antigüedad presenta menores problemas, especialmente si se utiliza el término común de tiempo trabajado en la empresa. No obstante, si se amplía o reduce dicha duración sí que tiene que quedar escrita de manera que su determinación no deje lugar a dudas.

7 BIBLIOGRAFÍA

7.1 Libros y artículos doctrinales:

Álvarez de la Rosa, M., “Extinción del contrato de trabajo del personal de alta dirección”. *Relaciones Laborales*, n. 23, Sección Doctrina, 1993, pp. 429-448, tomo 2, Editorial LA LEY.

Baylos Grau, A. y Prado Laguna, J.L., “Notas sobre la resolución voluntaria del contrato de alta dirección: aspectos críticos”, Comunicación presentada al *IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Cruz de Tenerife, mayo, 1993, pp. 4 y 5.

Blasco Jover, C., “La aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en el contrato del personal de alta dirección”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, nº 373, 2014, pp. 69-82.

Borrajo Dacruz, E., “El personal de alta dirección en la empresa”, *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores*. Tomo II, Vol 1º, Madrid, Edersa, 1986, página 33.

De Val Tena, A. L. (2006). “Extinción del contrato de alta dirección por desistimiento empresarial: el cese del Director Gerente de un hospital público y la pretendida limitación de las indemnizaciones. Comentario a la Sentencia STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2005 (AS 2006, 166)”. *Aranzadi social*, (1), 3167-3176.

Domingo Aragón, J., “Las cláusulas de “blindaje” desde la perspectiva laboral”. *Actualidad Laboral*, n. 14, Sección Estudios, Quincena del 16 al 31 Jul. 2006, pág. 1698-1713, tomo 2, Editorial LA LEY

García – Perrote Escartín, I., y Mercader Uguina, J. R., (2015). “Alta dirección y carácter irrenunciable de la indemnización por desistimiento”, *Anuario laboral 2015: doctrina científica, casos prácticos y doctrina administrativa* (pp. 689-692).

Hurtado Cobles, J. “La indemnización por extinción de contrato en la relación laboral de alta dirección. Estudios financieros”, *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 383, 2015, pp. 67-92.

Hurtado Cobles, J., “Las cláusulas de blindaje en el contrato de trabajo”. Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 371, 2014, pp. 145-147.

Iglesias Cabrero, M., “Personal de alta dirección. Cláusula de blindaje. Nulidad por fraude”, *Actualidad Laboral*, n. 15, Sección Sentencias Ejemplares, 2012, Ref. 513, pág. 1746, tomo 2, Editorial Wolters Kluwer.

López Álvarez, M.J., “Contratos y relaciones laborales especiales”, en Molero Manglano, C (dir.) *Manual de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 751-804.

Matorras Díaz Caneja, A., “El salario”, en Molero Manglano, C (dir.) *Manual de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 257-326.

Molero Manglano, C., “Cláusulas de Blindaje”, *El contrato de alta dirección*. 3º Edición (2011). Editorial Civitas, Madrid, p. 633-670.

Molero Manglano, C., “Las stock options tras la jurisprudencia de unificación de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”, en AA.VV., *La retribución de los administradores en las sociedades cotizadas* (dir. Por F. Sánchez Calero y J.W. Ibáñez Jiménez. Ed. Colex, Madrid, 2003.

Olea y Casas Baamonde, M. A., *Derecho del Trabajo*, 24ª edición., Civitas, Madrid 2006, pp. 69-87.

Pedrajas Quiles, A. Las cláusulas contractuales de " blindaje". *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, n.124, 2017. Pp. 72-73.

Ramo Herrando, M. J., *Altos Directivos y Desistimiento Empresarial*, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2017.

Ramo Herrando, M.J., “La muerte de los blindajes en el sector público.” *Actualidad jurídica Aranzadi*, n. 916, 2026, pp. 6-7.

Rodríguez Copé, M. L. “Los pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de alta dirección”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 49, 1998, pp. 83-132.

Ruiz de la Cuesta Fernández, M. S., “La moderación judicial de las indemnizaciones extintivas a favor del alto directivo en el concurso”, *Actualidad Laboral*, n. 17, 2005, pp. 2013-2024.

Sánchez Cervera - Valdés, “El despido”, en Molero Manglano, C (Dir), *Manual de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp 702-790.

7.2 Jurisprudencia:

Tribunal Constitucional:

Sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de junio de 1990 (RTC/1990/103).

Tribunal Supremo:

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1944 (RJ 1944/293).

Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1957 (RJ 751)

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1989 (RJ 1989/2414).

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1990 (RJ 1990/6467).

Sentencia del Tribunal Supremo del 9 de octubre de 1991 (RJ 1991/7207).

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 1992 (RJ 1992/10570).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1993 (RJ 1993\2410).

Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de junio de 1996 (RJ 1996/4995).

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 1996 (RJ 1996/6641).

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 1997 (RJ 1997/25).

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1997 (RJ 1997/563).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1997 (RJ 1997/3576).

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1999 (RJ 1999/6009).

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2001 (RJ 2001/4124).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de junio de 2001 (RJ 2001/5058).

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2001 (RJ 2002/4269).

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2003 (RJ 2003/7442).

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2005 (RJ 2005/5405).

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2009 (RJ 2009/1446).

Sentencia del Tribunal Supremo se 27 de septiembre de 2011 (RJ 2012/1094).

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014 (RJ 2014/3599).

Tribunales Superiores de Justicia:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de junio de 1993 (AS 1993/3120).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de noviembre de 1993 (AS 1993/5059).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 28 de septiembre de 1994 (AS 1994/3300).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 27 de julio de 1995 (AS 1995/2722).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria de 19 de octubre de 1995 (AS 1995/4023).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29 de marzo de 1996 (AS 1996/1205).

Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 3 de enero de 1997 (AS 1997/233).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de febrero de 1998 (AS 1998/1059).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de marzo de 1998 (AS 1998/1296).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de julio de 1999 (AS 1999/3459).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 2 de septiembre de 1999 (AS 1999/2707).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 24 de septiembre de 1999 (AS 1999/4134).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 25 de abril de 2000 (AS 2000/2136).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de marzo de 2001 (AS 2001/1765).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 25 de julio de 2001 (AS 2001/35765).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de mayo de 2002 (JUR 2002/187662).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de julio de 2002 (JUR 2004/266328).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de octubre de 2002 (AS 2002/2957).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2003 (AS 2004/716).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de marzo de 2004 (AS 2004/1981).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de junio de 2004 (AS 2004/2348).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 27 de enero de 2005 (AS 2005/260).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de abril de 2005 (AS 2005/1998).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de junio de 2005 (AS 2005/1614).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 30 de junio de 2005 (AS 2005/2575).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de noviembre de 2005 (AS 2005/3371).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de noviembre de 2005 (AS 2006/166).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla y León de 5 de diciembre de 2005 (JUR 2006/28022).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña de 3 de octubre de 2008 (JUR 2009/38717).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de marzo de 2010 (AS 2010/1582).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de abril de 2010 (AS 2010/1145).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 29 de diciembre de 2011 (JUR 2012/24399).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 7 de marzo de 2012 (JUR 2012/107244).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de diciembre de 2012 (JUR 2013/45439).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de septiembre de 2012 (JUR 2013/357285).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de diciembre de 2017 (JUR 2018/33571).

7.3 Legislación

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE-A-1999-21568).

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (BOE-A-2003-13813).

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE-A-2003-23186).

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE-A-2006-20764).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE-A-2012-9110).

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE.A.1889-4763).

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE-A-1985-17006).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE-A-2012-2076).

Real Decreto 451-2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables en el sector público empresarial y otras entidades (BOE-A-2012-3164).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas (BOE-A-1989-30361).

