

Empleo

Muchos altos ejecutivos cuentan en su contrato con una **cláusula de blindaje que les garantiza el cobro de una elevada indemnización** cuando abandonen la empresa. Incluso cuando dejan **pérdidas millonarias, accionistas atrapados por unas acciones en caída libre y miles de despidos**, pocos pierden el derecho a un retiro dorado

DESPEDIDAS CON PARACAÍDAS DE ORO

Nuria Peláez

No importa si su gestión ha sido un éxito o si la compañía se ha ido a pique: muchos altos directivos tienen pactada en su contrato una cláusula de blindaje o *paracaídas dorado* de forma que, en caso de despido o renuncia, abandonen la empresa con una suculenta indemnización bajo el brazo. En el 2006, el 80% de las empresas del Ibex 35 tenían cláusulas de blindaje para sus directivos, según datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). El porcentaje desciende hasta el 43% entre las compañías con una capitalización superior a los 1.000 millones de euros, y en las empresas con una capitalización inferior el porcentaje apenas llegaba al 24%.

Generalmente los pactos de blindaje no condicionan a los resultados de la compañía el derecho del directivo a cobrar la indemnización. Esto ha permitido a altos ejecutivos como Stan O'Neal, de Merrill Lynch, o Noël Forgeard, de Airbus, retirarse con sumas de varios ceros mientras sus compañías registraban pérdidas millonarias, sus acciones se desplomaban en bolsa arruinando a sus accionistas y se emprendían planes de ajustes con miles de despidos, directamente atribuibles a su mala gestión.

Sonia Cortés, socia del bufete Cuatrecasas, justifica la existencia de estos pactos porque "los altos directivos están menos protegidos frente al despido que los empleados con relación ordinaria". Así, un empleado tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido objetivo y de 45 días si el despido es improcedente. En cambio, en caso de despido improcedente el alto directivo sólo tendría derecho a una compensación de 20 días donde únicamente se tendría en cuenta su retribución monetaria. Si la empresa le da un preaviso del despido, normalmente tres meses antes, la indemnización sería de sólo sie-

te días por año trabajado. Además, y a diferencia de los empleados ordinarios, las indemnizaciones de estos directivos están sometidas a impuestos. La situación es especialmente compleja en el caso de los miembros del consejo de dirección, ya que si su relación con la compañía es exclusivamente mercantil pueden ser relevados sin indemnización, además de no tener derecho a cobrar prestación por desempleo.

"Es lógico que estos profesionales quieran protegerse, porque ellos también tienen hijos e hipotecas, como todo el mundo", advierte Manuel Clavel, director en Barcelona de la firma de cazatalentos Norman Broadbent. Clavel recuerda que es frecuente que los contratos a altos ejecutivos incluyan una cláusula según la cual, en caso de abandonar la empresa, deberán estar uno o dos años sin trabajar en ninguna compañía de sector. "El blindaje es también una forma de ayudar-

LOS BLINDAJES EN LAS EMPRESAS COTIZADAS

	2006	2005	2004
Número de empresas	70	68	66
Peso sobre la capitalización del grupo	40,5%	38,6%	36,3%
Número de directivos blindados	413	421	430

Fuente: CNMV

les a superar ese periodo de espera", apunta. Clavel asegura además que en épocas de incertidumbre económica las empresas se ven obligadas a ofrecer un blindaje para captar a ejecutivos de prestigio: "Antes los directivos se atrevían más a dar el salto hacia una nueva empresa pero ahora se lo piensan más y quieren saber qué pasará con ellos si después el proyecto no funciona".

Según Clavel, los contratos blindados, que suelen prever una indemnización equivalente a dos o tres años de sueldo en caso de despido, "no sólo han aumentado, sino que también se han uni-

versalizado" y ya se ofrecen no sólo a presidentes o directores generales, sino también a otros directivos de menor rango. Pedro Riera, cazatalentos de Seeliger y Conde, sostiene en cambio que los contratos blindados están cayendo en desuso porque las empresas buscan directivos dispuestos a arriesgarse sin necesidad de ofrecerles un colchón millonario. "Al contratar a un alto ejecutivo la empresa también se arriesga a fracasar, y es lógico que ambos compartan el riesgo -apunta-. Si el directivo no confía en sí mismo lo suficiente para creer que triunfará en la empresa, enton-

ces es la propia compañía quien prefiere que no se incorpore".

Riera asegura que "los propios profesionales saben que para triunfar hay que arriesgar. Ahora sólo se plantean el blindaje personas conservadoras que ya se han ganado una buena jubilación y no están dispuestas a arriesgarla en el final de su carrera". Reconoce, no obstante, que "siempre hay alguna excepción, porque si quieres fichar al Ronaldinho de turno, un ejecutivo de prestigio y contrastada experiencia, la empresa tendrá que pagarle bien".

Belén Serra, directora de Bao & Partners en Barcelona, explica que actualmente las empresas prefieren ofrecer al directivo alternativas más flexibles y baratas que los blindajes, como un bonus extraordinario por su incorporación o el compromiso de que, si las cosas no funcionan, la empresa le comunicará su intención de despedirle al menos tres o seis meses antes, para que tenga tiem-

INDEMNIZACIONES MILLONARIAS EN EL MUNDO...



STAN O'NEAL
MERRILL LYNCH
ESTADOS UNIDOS
103 MILLONES DE EUROS

El ex presidente y consejero delegado del banco de inversiones dimitió en octubre después de que la entidad anunciase pérdidas millonarias por las hipotecas *subprime*, una línea de negocio que había impulsado personalmente, mientras las acciones caían en picado



CHARLES PRINCE
CITIGROUP
ESTADOS UNIDOS
26 MILLONES DE EUROS

Cinco días después de la dimisión de O'Neal anunció su marcha el presidente y consejero delegado de Citigroup, el principal banco de EE.UU., también afectado por la crisis *subprime*. Prince cobró por su "baja voluntaria", mientras el banco anunciaba 13.000 despidos



NOËL FORGEARD
EADS
FRANCIA
8,5 MILLONES DE EUROS

Dimitió en el 2006 como copresidente ejecutivo tras ganar 2,5 millones con la venta de acciones meses antes de que se desplomasen al anunciarse el retraso de su avión estrella. Su indemnización, y el anuncio de 10.000 despidos, marcaron la campaña electoral



ADAM APPLEGARTH
NORTHERN ROCK
REINO UNIDO
967.000 EUROS

El banco británico anunció el pasado diciembre el cese de su consejero delegado tras los graves problemas de liquidez de la entidad a causa de la crisis *subprime*. Unas pérdidas de 250 millones de euros llevaron finalmente a que el Gobierno nacionalizara el banco

CLÁUSULA OCULTA

80%

de las empresas del Ibx 35 tienen blindados a algunos de sus directivos, según datos de la CNMV, aunque sólo un 26% se lo comunica a los accionistas

COBRAR, PASE LO QUE PASE

Los pactos no suelen condicionar el cobro de la indemnización al beneficio de la compañía y pocas reconocen que han despedido a su directivo

HOMBRE RICO, HOMBRE POBRE

106 millones

cobró Ángel Corcóstequi por dejar la vicepresidencia del Banco SCH

7.949 euros

es la indemnización media que se cobra en España tras un despido



El blindaje permite a los altos directivos arriesgarse en nuevos proyectos sin temer por su propia seguridad económica

po de buscar una nueva compañía. "Las empresas no quieren arriesgarse demasiado porque saben que ahora un trabajo ya no es para toda la vida", explica.

En Estados Unidos, donde los escándalos por indemnizaciones millonarias salpican la prensa con mayor frecuencia que en Europa, la opinión de los expertos no es unánime. Así, Jessie Fried y Lucian Bebchuk, profesores de la Universidad de Harvard, se muestran muy críticos con los paracaídas dorados en su libro *Pay without performance*: "Se trata de una fórmula más para esconder la remuneración excesiva de los ejecutivos y disfrazar cómo la forma de indemnizarlos se desvía de lo que mejor serviría a los intereses de los accionistas", lamentan en la obra. En cambio, un estudio de la Kellogg School of Management justifica la existencia de cláusulas de blindaje por el riesgo que asumen los altos ejecutivos al incorporarse a un nuevo proyecto y asumir las condiciones de confidencialidad de la compañía.

En Europa, en cambio, los paracaídas dorados escandalizan periódicamente a la opinión pública. En Francia los 8,5 millones de euros que recibió el ex presidente de Airbus, Noël Forgeard, al dejar el grupo cuando trascendió que había vendido acciones antes de informar del retraso de su nuevo avión desembocó en una reforma legal de la fiscalidad de las indemnizaciones.

En España, la CNMV aprobó en el 2006 el denominado código Conthe de buen gobierno para las empresas cotizadas, entre cuyas recomendaciones se incluía

la de comunicar a la junta de accionistas las políticas retributivas de los altos directivos. Sin embargo, sólo un 26% lo cumple, según el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. "Son acuerdos privados donde la confidencialidad es fundamental y no tienen por qué hacerse públicos los detalles", defiende Manuel Clavel. Orenco Vázquez, coordinador del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, denuncia en cambio que estas cláusulas siempre deberían ser aprobadas por la junta. "Actualmente para un accionista es muy difícil saber cuántas personas de la compañía cuentan con un blindaje, cómo se ha fijado y si cuen-

El contrato blindado suele prever una indemnización de dos o tres años de sueldo en caso de despido

Las empresas prefieren pagar que ir a juicio aunque hay sentencias que negaron la prestación al directivo

ta con algún tipo de límite", denuncia Vázquez.

En España, las indemnizaciones más elevadas, las del ex copresidente del SCH, José María Amusátegui, y el ex vicepresidente, Ángel Corcóstequi, recibieron el respaldo de los tribunales. La denuncia partió de Rafael Pérez Escobar, ex consejero de Banesto y pequeño accionista del banco, que denunció al presidente del Santander, Emilio Botín, y a los dos directivos por considerar que sus indemnizaciones eran "apropiación indebida" del patrimonio de la entidad. La Audiencia Nacional los absolvió al considerar que las indemnizaciones habían sido aprobadas por la junta de accionistas.

A menudo las empresas deciden pagar las indemnizaciones pactadas con sus directivos para evitar pleitos por incumplimiento de contrato. Pero estos no siempre reciben el apoyo de los tribunales. Este fue el caso, en 1991, del máximo responsable del banco Salomon Brothers, John Gutfreund. Ante la profunda crisis a la que había arrastrado a la entidad, el consejo se negó a concederle la indemnización que había pactado en su contrato. Gutfreund denunció a la empresa, pero los tribunales no se apiadaron de él. Entre los que lideraron el sector duro figuraba el financiero estadounidense Warren Buffet, que le sustituyó como presidente del banco, y que poco después se convirtió en el hombre más rico de mundo.

... Y TAMBIÉN EN ESPAÑA



ÁNGEL CORCÓSTEGUI
SANTANDER CENTRAL HISPANO
2002
106 MILLONES DE EUROS

El ex vicepresidente y consejero delegado del SCH cobró una indemnización récord por dejar el banco, donde tenía fuertes diferencias con el presidente, Emilio Botín. El cobro fue calificado de "liquidación de derechos de pensión" ante una baja anticipada por "estrés"



JOSÉ MARÍA AMUSÁTEGUI
SANTANDER CENTRAL HISPANO
2001
43,8 MILLONES DE EUROS

El ex copresidente del SCH dimitió tras la fusión entre el Santander y el Central Hispano, dejando a Emilio Botín como presidente único. El pago, "bono de jubilación por los servicios prestados" a la entidad, fue objeto de una denuncia de apropiación indebida que no prosperó



ALFONSO CORTINA
REPSOL
2004
20 MILLONES DE EUROS

La Caixa hizo valer su condición de primer accionista de Repsol para relevar a su presidente, Alfonso Cortina, opuesto a su estrategia en el sector energético, por uno de sus ejecutivos, Antonio Brufau. Poco después, Cortina fue nombrado presidente de Inmobiliaria Colonial



MANUEL PIZARRO
ENDESA
2007
12 MILLONES DE EUROS

El triunfo de la opa de Acciona y Enel por Endesa forzó la salida de su presidente, Manuel Pizarro, que lideró una dura oposición a la venta. Según preveía su contrato blindado, se llevó una indemnización equivalente a 4 años de salario: unos 12 millones de euros en total