

Cómo negociar un contrato blindado

Acuden solos, sin abogados, aunque armados de una batería de consejos legales previos. Al contrario que en países como Estados Unidos, donde hasta para firmar una póliza se acude con un letrado, negociar un contrato de alta dirección en España sigue revistiendo el aura privada de un pacto de caballeros, al margen de que cada vez más alguna de las partes sea una mujer.

Son negociaciones duras y a menudo desiguales, en las que contar con una buena estrategia legal marca la diferencia entre la seguridad y el desastre. Responsabilidades, equipo, retribución y movilidad son los grandes pilares de estos contratos, plagados de cláusulas especiales y en los que el plato fuerte es siempre la compensación por despido. 'El punto fuerte de estas negociaciones no es cuánto ganará el directivo por su trabajo, sino cuánto va a cobrar con su salida', explica Salvador Espinosa de los Monteros, socio de Garrigues.

Si usted está a punto de firmar uno de estos blindajes recuerde que ahora mismo la cantidad no es la única variable a tener en cuenta. 'Con la nueva regulación sobre la transparencia en las empresas los blindajes deben tener condiciones vendibles al mercado para no dañar la reputación ni del directivo ni de la empresa', advierte Enrique de Mulder, presidente de Hay Group. Mulder aconseja pactar dos anualidades de salario en puestos de primera línea y una en el resto. 'Hace unos años se pedían tres anualidades. Ahora hay pocas empresas que lo acepten'. La razón de ser de estas cláusulas no es otra que compensar la precariedad legal que acompaña a los contratos de presidentes, consejeros delegados (de naturaleza mercantil y no laboral y, por lo tanto, sin protección en caso de despido) y directores generales, estos últimos con una indemnización por ley de siete días al año con un tope de seis mensualidades. En este último caso, la ley obliga a la empresa a respetar un plazo de preaviso mínimo de tres meses, que puede ampliarse por contrato.

'Hay que pactarlo todo, absolutamente todo. Salario en metálico, jubilación, pagos en especie... Si el contrato no está bien atado, el perjudicado es el directivo', señala Espinosa de los Monteros. Los especialistas aconsejan asegurarse de que el blindaje incluye todo el salario del año, en metálico y en especie, para no toparse con una indemnización menor de la esperada. Otro consejo es exigir a la compañía que pague con imaginación para poder optimizar la fiscalidad del salario. Así, los planes de pensiones, los seguros médicos y la entrega de acciones en ciertas condiciones tienen un trato fiscal beneficioso. Por ello, antes de firmar acuda a su asesor y haga cuentas.

Cláusulas Especiales. Aprenda a sacarlas partido

Exclusividad Ni trabajar por cuenta propia ni hacerlo para otras empresas ni, en ocasiones, colaborar con fundaciones ni ONG. La cláusula de exclusividad es una constante en los contratos de alta dirección y, como tal, está prevista en el real decreto que regula estos acuerdos. Pese a que se considera que tanto el salario como el blindaje compensan con creces esta limitación, algunos especialistas aconsejan negociar una compensación económica a cambio de esa dedicación.

No competencia Las cláusulas que impiden al directivo trabajar para la competencia después de abandonar la empresa explican, según los expertos, las elevadas cuantías de algunos blindajes. 'Al directivo le interesa que no se incluya, pero si se hace debe jugar al alza y exigir una compensación lo más alta posible', señala un abogado de un bufete madrileño. El real decreto de 1985 alude a 'una compensación adecuada'. El resto es cuestión de negociar.

Confidencialidad Pese a que su objetivo original es preservar la información de la empresa tanto durante el contrato como tras abandonar la entidad, algunas compañías utilizan esta cláusula para algo más. Así, hay que tener cuidado con aceptar limitaciones como la de no aparecer en foros, seminarios o conferencias, todas ellas actividades muy rentables para los directivos. Si se pactan esas condiciones, los expertos aconsejan exigir una indemnización.

Incentivos El blindaje, la cláusula estrella de los contratos tiene también sus puntos flacos. Uno de ellos tiene que ver con los planes de opciones sobre acciones. El hecho de que varias sentencias del Supremo hayan calificado los incentivos como salario (incluibles, por tanto, en la indemnización por despido) ha engordado los blindajes de algunos directivos. Por ello las empresas se cuidan de dejar claro que no se incluyen en el sueldo. Es difícil pactar lo contrario.

Hacienda castiga las indemnizaciones

Un detalle que muchos directivos no tienen en cuenta son las consecuencias fiscales del tipo de contrato que firman. El real decreto de 1985 que regula los contratos de alta dirección se aplica al directivo que recibe órdenes directas del consejo de administración (director general, por ejemplo). Por ello, si su puesto no es de ese calibre, los expertos aconsejan reclamar a la empresa un contrato laboral común. El trato fiscal de la indemnización por despido es infinitamente mejor, ya que la cantidad está exenta hasta el límite fijado por el Estatuto de los Trabajadores (45 días por año), algo que no ocurre en el contrato de alta dirección, cuya indemnización tributa en el IRPF desde la primera peseta. Otra cuestión que hay que cuidar son los nombramientos por promoción interna. Si está usted en ese caso, asegúrese de que el contrato laboral del puesto que deja queda en suspenso en vez de extinguirse. Así, si la empresa rescinde su contrato podrá volver a su puesto anterior si lo desea. En caso de que la compañía se negase a devolverle el puesto, usted percibiría la indemnización correspondiente.

Cinco Dias

Fecha artículo: vie 17 oct 2003 07:39:19 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es