



Porque yo lo valgo

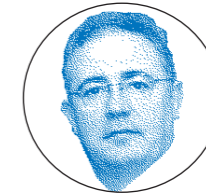
Ser un alto directivo y **ESTAR BLINDADO** es todo uno. Descubre cómo y qué hacen para dejar su contrato laboral atado y bien atado.

Un *head hunter* llama a mi puerta. Sabe que soy un ejecutivo de éxito, feliz y respetado en mi actual puesto, y aun así me ofrece una suculenta oferta para incorporarme a un nuevo proyecto en una nueva empresa. Representa un reto, una nueva ilusión, un nuevo horizonte pero sin embargo laboralmente también representa un salto al vacío lleno de incertidumbre. Si termino aceptando sólo saltaré con un *paracaídas de oro* a mi espalda. Los *golden parachutes* –en terminología anglosajona– es lo que conocemos como cláusulas de blindaje en el mercado español. Según los datos consolidados de que dispone la CNMV un 88,6 por ciento de las empresas del Ibex 35 tiene blindado a alguno de sus directivos, sumando 260 directivos blindados en 2011, llegando en casos muy concretos a alcanzar los 150 millones de euros. En 2011 sólo cuatro empresas del Ibex 35 no tenían blindajes (Abengoa, Banco Popular, Bankinter y OHL), siendo las que más recurrían a esta fórmula Banco Sabadell, con 24 beneficiarios; Endesa, con 23 y Banco Santander, con 20. ¿Pero qué es exactamente la figura del blindaje?

Los blindajes tienen su razón de ser en la incertidumbre que asume el directivo cuando accede a un nuevo puesto de responsabilidad abandonando otro para ello y descubriendo *a posteriori* que el trabajo no es lo que le habían prometido, y en caso de que las cosas no vayan según lo previsto, tener la garantía de salir →

FOTOGRAFÍA DE APERTURA: DIEGO LAFUENTE. RESTO: D. R.

DESPÍDEME... SI PUEDES



FRANCISCO VERDÚ

BANKIA

El ex consejero delegado del banco controlado por el FROB recibió una indemnización de **462.000 euros**, incluyendo compromisos de pensiones, además de otros conceptos, entre ellos préstamos y anticipos concedidos por la entidad que ya no se los reclama, según fuentes conocedoras del proceso. Verdú abandonó el cargo después de su imputación en el caso Bankia, habiendo pactado cuando llegó a la entidad en mayo de 2011 un sueldo fijo anual de 1,7 millones de euros y un variable garantizado en su primer año que no podía suponer más del 60 por ciento de la retribución total. Bankia asumía parte de los derechos de pensiones de su etapa anterior en Banca March y añadía un blindaje de 4,4 millones.

¡PUES YO MÁS!

Cláusulas de rescisión, planes de pensiones millonarios, confidencialidad... cuanto más importante seas tú, más complicado y blindado tu contrato.



WILLIAM R. JOHNSON

HEINZ

Cuando Warren Buffett y 3G Capital compraron Heinz a principios de este año, se toparon con la intocabilidad del CEO de la empresa William R. Johnson, que por contrato podría recibir hasta **213 millones de dólares** en caso de ser despedido o cesado, un hecho que reabrió el debate en EE UU sobre los blindajes en las grandes empresas.



ANTONIO BRUFAU

REPSOL

Es el artífice de la eliminación de las cláusulas de blindaje para los ejecutivos contratados por la empresa a partir de mediados de este año pero la suya se mantiene, ascendiendo la compensación económica en el supuesto de terminación del contrato a tres anualidades de la retribución monetaria anual total, además de una anualidad adicional por mantenerse durante al menos un año alejado del sector. Todo ello ascendería a unos **30 millones de euros**.

Según datos de la CNMV, un 88,6% de las empresas del Ibex 35 tiene blindado a alguno de sus directivos, sumando 260 en 2011

bien parado de la aventura que emprende. Para las empresas es la fórmula para atraer y retener a los mejores profesionales, y han supuesto hasta hace poco un requisito imprescindible en el azaroso mundo de los fichajes ejecutivos. "Cuando realizamos un proceso de selección, el 99 por ciento de los candidatos con los que contactamos están en activo" explica Carlos R. Alemany, de Alemany & Partners, firma de referencia en los procesos de búsqueda y valoración de ejecutivos y consejeros. "Fichar por una nueva empresa supone asumir un riesgo. Sobre todo teniendo en cuenta que el alto directivo tiene un régimen jurídico especial que contempla el desistimiento, una figura legal que implica que la empresa puede prescindir del ejecutivo sin justificación alguna con una indemnización de siete días por año traba-

jado". Puede existir una política de empresa al respecto elaborada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, pero lo normal en el caso de los ejecutivos es que las cláusulas de blindaje sean estudiadas caso a caso, y deben ser sometidas a aprobación en junta de accionistas.

La negociación de los blindajes depende de la fuerza y previsión de crecimiento de las empresas, así como de la reputación y los éxitos precedentes que respaldan al ejecutivo en la negociación.

Principalmente las cláusulas de blindaje se circunscriben a las indemnizaciones millonarias a las que los ejecutivos tienen derecho en caso de cese, despido o cambio en el control de la empresa, aunque también se puede considerar parte del blindaje otras prestaciones pactadas como aportaciones a planes de pensiones, que en

muchos casos son tanto o más onerosos que las indemnizaciones en sí. "La figura del blindaje tiene su origen en Estados Unidos", reflexiona Nerea Figuerido, de Alemany & Partners. "Allí, el concepto de paro tras el despido no existe tal y como nosotros lo concebimos y en los estratos ejecutivos fue sustituido por las indemnizaciones, que suelen ser muy altas. Además, su pago es muy difícil de evitar, salvo que se demuestre dolo, mala fe o, en definitiva, una conducta deshonestada por parte del profesional".

Actualmente esta figura ha sido puesta en cuestión tras el estallido de la crisis y la salida a la luz de una larga serie de casos escandalosos, concretamente en el sector de las cajas de ahorro, donde ejecutivos que habían llevado a sus empresas al desastre cobraron indemnizaciones millonarias a su salida de las entidades.

Tras el estallido de la crisis financiera, la Comisión Europea hizo pública, en abril de 2009, una recomendación sobre los sistemas de remuneración de los consejeros en la que consideraba necesario que estas cláusulas no supusieran "una recompensa

del fracaso" y sugería que la cantidad a percibir no superara dos anualidades de sueldo fijo. La aplicación de dicha recomendación es compleja al interferir en la capacidad de decisión de empresas privadas, optando el Gobierno por apretar la garra tributaria alrededor de estos emolumentos con una mayor presión fiscal.

La picaresca ha llevado a que los blindajes se hayan convertido en un negocio en sí mismos. Se ha dado el caso de directivos que fabrican legalmente su propio despido con la ayuda de bufetes laboristas que les diseñan una estrategia que provoque el deseo en la empresa de prescindir de ellos sin poder alegar la procedencia del despido. El objetivo es cobrar una jugosa indemnización para desvincularse de una empresa que no está en su mejor momento y supone una mancha en el currículum, conseguir un retiro de oro definitivo o montar su propia empresa con el dinero de la indemnización.

El cómo conseguirlo exige una estrategia sutil para no caer en un incumplimiento flagrante del contrato. Lo más común es generar una situación de conflicto con

Se ha dado el caso de directivos que fabrican su propio despido improcedente con la ayuda de bufetes laboristas para cobrar su blindaje

la empresa adoptando comportamientos habituales en empleados comunes, pero intolerables en directivos, tales como peticiones extemporáneas de reducciones de jornada, extraviar e-mails, dejar de estar localizable 24/7, incumplir los horarios de trabajo o faltar sin llegar a concurrir en una causa objetiva de despido, o incluso aducir el sufrir el mal de la clase turista que impide continuar viajando de modo constante. Todo ello puede llevar a la empresa a asumir el coste del blindaje, o a abrir al menos una vía de negociación a

una salida indemnizada del ejecutivo. "El tema de las indemnizaciones suele ser muy opaco" refiere Alemany, "y en el caso de una mala praxis del ejecutivo suele haber un pacto de confidencialidad entre empresa y directivo, accediendo éste a recibir una compensación mucho menor siempre y cuando el acuerdo no se haga público. Por eso es tan importante recurrir a firmas como la nuestra a la hora de seleccionar profesionales, ya que somos los que conocemos la intrahistoria de los fichajes que no trasciende". **GG**

FINIQUITOS HISTÓRICOS

108
millones de euros



ÁNGEL CORCÓSTEGUI
SANTANDER
CENTRAL HISPANO
Recibió 108 millones de euros a su salida como consejero delegado de la entidad en 2002.

24,7
millones de euros

JULIO LINARES

TELEFÓNICA

Dimitió de su puesto de consejero y mano derecha de César Alierta en septiembre de 2012 ascendiendo su indemnización a 24,7 millones de euros.



43,7
millones de euros

JOSÉ MARÍA AMUSÁTEGUI

BANCO SANTANDER
Dejó la copresidencia del Santander tras la fusión de la entidad en 2001 y recibió una cantidad de 43,7 millones en el verano de ese año.



68
millones de euros



JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI

BBVA
El actual presidente de Bankia percibió 68 millones al dejar su cargo en BBVA.

14
millones de euros

AURELIO IZQUIERDO

BANCAJA

Tras su paso por Bankia y Banco de Valencia, ocupa el cargo de director financiero en Bancaja con un contrato blindado de 14 millones de euros (6 millones son por acceder a la dirección general en 2007 y los otros 8 millones son en concepto de pensión).

