

ANÁLISIS



Laboral

Prejubilaciones en los contratos de seguros de directivos

Si el reconocimiento de la pensión de prejubilación está afectado por la cláusula de recuperación (*clawback*) por no tener la consideración de remuneración fija, el ejercicio de esta acción afectará también a la póliza de seguro como garantía efectiva de la recuperación estimada judicialmente.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. En el sector bancario son frecuentes las prejubilaciones, de hecho, buena parte de su reestructuración se basa, entre otras medidas, en este tipo de acuerdos. Sin embargo, algunas alcanzan una entidad superlativa por estar vinculadas a los contratos de directivos y por responder, a su vez, al devenir del banco. Aunque han sido varios los pronunciamientos judiciales del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) en los últimos días, este análisis se fija en aquel en que la entidad bancaria solicita a uno de sus directivos la devolución de una serie de cantidades, entre otras, la compensación o pensión por prejubilación, percibida ya en parte (amén de la aplicación de la cláusula de recuperación —*clawback*— de la remuneración variable ya percibida, de la reducción a cero o cláusula *malus* de la remuneración variable pendiente de cobro por el directivo o del ajuste previo o la recuperación de aquellos importes que, en ejecución de la póliza de seguro de rentas y en cumplimiento de la compensación o pensión por prejubilación regulada en los estatutos del banco hubieran sido abonados por la entidad aseguradora al directivo en cuestión). En consecuencia, no sólo se solicita del directivo la devolución de los importes resultantes junto con los intereses correspondientes, sino que se exige que la entidad aseguradora deje sin efecto las obligaciones de pago previstas en la póliza de seguro, debiendo devolver al Banco el importe de la prima no consumido con los intereses legales correspondientes. Subsidiariamente, se solicita que la entidad aseguradora abone mensualmente al banco los importes que debería ingresar al directivo en ejecución de la póliza de seguro.

Conviene, no obstante, precisar los hechos:

- El directivo comienza a trabajar en el banco bajo un régimen laboral común. Después, el Consejo de Administración lo nombra director general y, posteriormente, consejero delegado y miembro del Consejo de Administración.
- Años más tarde el consejo acuerda su cese como consejero delegado y él presenta su dimisión como consejero del banco.
- Un año antes, el banco había suscrito un contrato, con efectos retroactivos desde su nombramiento como consejero delegado, en el que se regulaba esta relación. Entre otras cláusulas, se recogían las de contenido económico: una retribución fija; un «complemento por desempeño» a abonar, en su caso, una vez al año; una retribución variable anual, no consolidable; adicionalmente, como consejero delegado, una participación en los denominados “esquemas de retribución” a medio y largo plazo, y, finalmente, una serie de retribuciones en especie junto con otras prestaciones sobre algunas contingencias (pensión por jubilación, viudedad y orfandad en los términos y condiciones establecidos en los estatutos sociales; un seguro de enfermedad para él y su familia, y un seguro de vida con un capital asegurado equivalente a una anualidad de la retribución fija hasta que el consejero cumpliera sesenta y cinco años).

- La entidad bancaria suscribe con la entidad aseguradora un “contrato preparatorio” del seguro de rentas (o contrato de administración de depósitos). Se trata de un contrato de carácter instrumental respecto de la

El cese del directivo se acuerda con el reconocimiento de una pensión por prejubilación condicionada a un pacto de no competencia postcontractual

póliza con el objeto de depositar en la entidad aseguradora las cantidades que debían servir para el pago de la prima si procediera su contratación con ocasión del cese de los consejeros del banco. El origen de la póliza del contrato de seguro colectivo de vida se encuentra en el contrato preparatorio y, por tanto, atendiendo a esa finalidad, se suscribe el día siguiente al cese del consejero. La póliza le garantizaba una renta bruta mensual constante, pagadera por meses vencidos hasta el mes y año en que cumpliera sesenta y cinco años. Este importe se correspondía con el anual de la denominada “compensación o pensión por prejubilación” recogida en los estatutos, si bien el pago de la renta estaba sujeto al cumplimiento de la obligación de no competencia. Desde la entrada en vigor de la póliza, la entidad aseguradora cumple con sus obligaciones de abono de una renta bruta mensual al exconsejero.

- En esa misma fecha, el banco y el consejero firman un acuerdo (o «adenda») en el que se regulan los términos de la extinción de toda relación jurídica entre ambas partes. Entre las consecuencias económicas derivadas de la extinción se preveían, entre otras consecuencias (indemnizatorias, pago de remuneración variable, pensión por jubilación, viudedad u orfandad, etc.), las derivadas del «artículo 27 de los Estatutos Sociales y pacto de no competencia postcontractual previsto en el artículo 26 de los Estatutos Sociales

del banco». Se reconoce, así, el derecho a percibir la pensión prevista en los estatutos sociales hasta la fecha en que cumpliera los sesenta y cinco años (compensación o pensión por prejubilación); y al mismo tiempo se incluye un pacto de no competencia postcontractual como condición necesaria para tener derecho al cobro de esa pensión desde la fecha de extinción hasta que el ejecutivo cumpla la edad de jubilación. Y expresamente se acuerda que el cobro de dicha pensión «es totalmente adecuada y compensa las limitaciones que se deriven del presente pacto de no competencia postcontractual».

- Ambas partes acuerdan igualmente que resulta insuficiente la previsión de una obligación de no competencia durante dos años desde el cese de consejero, toda vez que no sólo ha desempeñado el cargo de consejero, sino que además ha venido ocupando

el puesto de consejero delegado, lo que, unido a su larga vinculación con el banco y su grupo y, por tanto, a su perfecto conocimiento de éstos, hacen que sea de primordial interés para la entidad garantizarse que, durante un periodo de tiempo más largo, el ejecutivo no pueda vincularse con ninguna otra entidad de crédito. En virtud de lo que los estatutos prevén para la suscripción de pactos de no competencia postcontractual con los consejeros ejecutivos, las partes acuerdan formalizar un pacto de no competencia postcontractual que obliga al ejecutivo a no pertenecer al consejo de administración ni a ser empleado de ninguna entidad de crédito. No obstante, el banco podrá, a instancias del ejecutivo, autorizar, según el caso y en función del tipo de actividad que vaya a llevar a cabo y de si ésta es o no remunerada, el desarrollo de actividades en ciertas entidades de crédito. Esta prohibición de no competencia extenderá su vigencia desde la fecha de efectos hasta el día en que el ejecutivo alcance la edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco años.

- Se acuerda, en consecuencia, «expresamente que el cobro de la pensión del artículo 27 de los Estatutos Sociales del banco hasta la fecha en la que el ejecutivo cumpla los sesenta y cinco años es totalmente adecuada y compensa las limitaciones que se deriven del presente pacto de no competencia postcontractual». Se garantiza asimismo una pensión de jubilación anual pagadera a partir de la fecha en que el ejecutivo cumpla sesenta y cinco años o cuando haya satisfecho

los requisitos legales o contractuales que en cada uno de los instrumentos antes mencionados se establezcan para percibir la correspondiente prestación. La referida pensión se abonará por mensualidades iguales, de forma tal que, sumada a la que, en su caso, percibiera de la Seguridad Social, le suponga una cantidad anual igual a la remuneración que venía percibiendo el consejero delegado del banco en la fecha de efectos. Es cierto que en el contrato de consejero ejecutivo no había mención alguna a la pensión de prejubilación, sólo al extinguirse la relación con el banco es cuando se hace referencia en una adenda a la pensión por prejubilación hasta que cumpla la edad de jubilación y vinculada al compromiso de no competencia durante todo ese periodo. Dicha adenda distingue entre esta pensión por prejubilación y la pensión por jubilación, enmarcadas ambas en el artículo 27 de los Estatutos de la Sociedad.

- Ante la mala situación financiera del banco, el Banco Central Europeo remite una comunicación en la que pone de manifiesto determinadas inquietudes en relación con los exconsejeros, entre otros, el demandante. Dadas las circunstancias, el Consejo de Administración adopta diferentes decisiones, como, por ejemplo, aplicar una cláusula de recuperación del cien por cien sobre las cantidades correspondientes a retribuciones variables anuales abonadas a los exconsejeros ejecutivos; aplicar una cláusula reducción del cien por cien, y por tanto hasta la cantidad de cero euros, res-

pecto de los importes de la retribución variable diferida pendientes de pago; liquidar anticipadamente el plan de retribución variable plurianual de la que no procede entregar ninguna acción a ninguno de sus beneficiarios; o, en fin, aplicar cláusulas de ajuste previo, reducción y recuperación del cien por cien de los importes correspondientes a las prestaciones por prejubilación al producirse las circunstancias objetivas que legitiman la aplicación de las cláusulas de reducción y de recuperación, aceptando que los exconsejeros queden liberados de su obligación contractual de no competencia. Se solicitará la devolución de las cantidades ya abonadas y se requerirá a la aseguradora para que cese en el pago de las pendientes de abono.

2. El Juzgado de Primera Instancia admite sustancialmente la demanda interpuesta por el banco a estos efectos, sentencia recurrida en apelación por el directivo y la compañía aseguradora. La Audiencia Provincial confirma la sentencia, salvo en un punto (la petición de condena en costas), y su sentencia es recurrida en casación. El Tribunal Supremo se pronuncia en su Sentencia (Sala de lo Civil) 800/2026, de 27 de mayo.

Esta última precisa, entre otros motivos, que, con independencia de su evolución posterior —el banco fue adquirido por otro distinto—, el banco era una entidad de crédito que tenía la forma de una sociedad de capital que cotizaba en bolsa. Se regía, por ello, por la Ley de Sociedades de Capital, sin perjuicio de la específica normativa bancaria. De conformidad con

lo regulado en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, la relación del consejero delegado demandante con el banco se regía por un contrato con efectos retroactivos desde su nombramiento. El citado contrato recogía en su cláusula segunda algo que, aunque no se hubiera previsto expresamente, no por ello dejaría de operar: que la voluntad manifestada por las partes en el contrato se completaba con lo regulado en la normativa societaria (Ley de Sociedades de Capital) y también con «las disposiciones legales aplicables en cada momento en relación con la remuneración de administradores de entidades de crédito, contenidas en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito», así como con «lo establecido en los estatutos sociales, disposiciones aplicables, reglamento y directrices del Consejo de Administración y demás acuerdos societarios». El clausulado económico se efectuó al amparo y bajo esta regulación legal y estatutaria.

Entiende la Sala que, para resolver esta controversia, deberá precisarse si la compensación o pensión por prejubilación convenida con el exconsejero constituye o no una retribución variable a efectos de poder aplicar sobre ella la cláusula de devolución (*clawback*). La Audiencia así lo ha entendido y el recurso lo combate. Y, para ello, el recurso denuncia una serie de normas societarias y estatutarias junto con la infracción de las normas sobre interpretación de los contratos.

Principalmente, y en primer lugar, destaca el incumplimiento del artículo 28 de la Ley de Sociedades de Capital, que consagra el principio de autonomía de la voluntad

al prescribir que «en la escritura y en los estatutos se podrán incluir, además, todos los pactos y condiciones que los socios fundadores juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores del tipo social elegido». Sin embargo, la sentencia advierte que esta autonomía de la voluntad está limitada no sólo por las propias normas imperativas de la Ley de Sociedades de Capital, sino también por otras normas sectoriales, como las que regulan la supervisión de las entidades de crédito y, en concreto, los sistemas de remuneración de sus directivos. Porque la mera voluntad de las partes no puede cambiar la naturaleza o consideración legal de unas retribuciones.

De hecho, en relación con la cuestión realmente controvertida —que es la naturaleza de retribución fija o variable de la pensión por prejubilación pactada en la adenda al contrato del consejero ejecutivo, siempre al amparo de lo previsto en el artículo 27 de los Estatutos, tal y como advierte el recurrente—, el punto 4.2 de la política de remuneraciones del banco, vigente por tanto cuando se resuelve la relación contractual y se firma la adenda, distingue entre retribución fija y retribución variable, como exige la normativa bancaria, en especial, la Ley 10/2014, de 26 de junio (BOE de 27 de junio), de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito. Y sitúa en la retribución fija «las aportaciones al sistema de previsión social contemplado en el artículo 27 de los Estatutos sociales del banco al que tienen derecho los consejeros ejecutivos», sin distinguir entre las pensiones de jubilación y las de prejubilación. La dicción literal de

ese punto reconoce una retribución fija compuesta, entre otros contenidos, por «... c) las aportaciones al sistema de previsión social contemplado en el artículo 27 de los Estatutos sociales del banco al que tienen derecho los consejeros ejecutivos»; y después una retribución variable con diferentes contenidos.

Pues bien, la sentencia analizada reconoce lo siguiente:

... sin perjuicio de que esta política de remuneraciones estuviera sujeta al control del órgano de supervisión, lo que esta previsión muestra es que el banco entendía que la aportación al sistema de previsión social del artículo 27 de los Estatutos era una retribución fija. Este artículo 27 hace referencia a la pensión por jubilación y aunque no contiene una mención específica a la pensión o compensación por el tiempo que medie entre la terminación de la relación de consejero ejecutivo y la jubilación, está redactada de forma un tanto ambigua y da pie a que fuera interpretada como lo hace la adenda [...] firmada con el cese del consejero delegado [...]. En su apartado 5, ubicó la pensión por prejubilación en el sistema de previsión social del artículo 27 de los Estatutos, y al mismo tiempo lo ligó al pacto de no competencia durante el tiempo que mediara hasta la jubilación, que se compensaría con esa pensión [FJ 5].

Mas el punto clave en este conflicto es la naturaleza de esta pensión o compensación por prejubilación, a la vista de la normativa bancaria, que no tiene carácter dispositivo y por ello no queda a la autonomía de la voluntad. Y aquí cambia el planteamiento:

[Porque] a la vista de la previsión estatutaria (art. 27) y la política de remuneraciones del banco de aquellos años, aprobada al amparo de lo previsto en los artículos 529 *octodecies* y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la consideración de la pensión de prejubilación como una retribución variable y no fija no es algo dispositivo que quede a la autonomía de la voluntad en el

que la política de remuneraciones de la entidad (aprobada al amparo de lo previsto en los arts. 529 *octodecies* y 529 *novodecies* LSC) lo hubiera podido conceptuar como retribución fija, en atención a la referencia al artículo 27 de los Estatutos [FJ 5].

Porque, en el caso de las entidades de crédito y financieras, la regulación societaria se complementa con otra sectorial que afecta entre otros extremos a las retribuciones de los directivos de estas compañías.

Procede destacar, entre otras normas, lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades

de Crédito, sobre la regulación de la política de remuneraciones y, en particular, la «Circular 2/2016, de 2 de febrero (BOE de 9 de febrero), del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia». En concreto, la norma 39 sobre política de remuneraciones prevé la incorporación de las cláusulas de reducción y las de recuperación respecto de la remuneración variable

ya satisfecha. Y la norma 41, al referirse a los beneficios por pensiones, prescribe que «el diseño de la política de pensiones deberá ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Para ello, los compromisos por pensiones deberán contemplar mecanismos que per-

El punto clave es la naturaleza de esta pensión por prejubilación a la vista de la normativa bancaria, que no tiene carácter dispositivo y por ello no queda a la autonomía de la voluntad

marco de la autorregulación del banco, sino que está sujeta a la normativa bancaria [...]. De tal forma que si, como ha entendido la sentencia recurrida, la Ley 10/2014 configura esta pensión como una retribución variable, resulta poco relevante

mitan el ajuste tanto de las aportaciones de la entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas».

En consecuencia, concluye la sentencia:

... es la ley la que ha prescrito la incorporación de estas cláusulas de reducción y de recuperación en los contratos de las entidades financieras con sus directivos, por lo que, sin perjuicio de lo pactado por las partes, la regla jurídica aplicable para resolver el caso se extrae de la reseñada normativa bancaria. La retribución pactada [...] al amparo del artículo 27 de los Estatutos del banco, al tiempo de la resolución de la relación del Sr. [...] como consejero delegado del banco, aunque venga referenciada al artículo 27 de los Estatutos no es propiamente una pensión de jubilación, sino una compensación económica por la terminación de esa relación contractual, que cubre el periodo de tiempo que mediaba hasta la jubilación y va también ligada al compromiso de no competencia postcontractual. Esta retribución, según se afirma en el apartado 5.6 de la adenda, “es totalmente adecuada y compensa las limitaciones que se derivan del [...] pacto de no competencia postcontractual”. Y en la medida que se trata de

una compensación económica por la terminación anticipada de la relación contractual, conforme al artículo 34.1h de la Ley 10/2014, debe considerarse una remuneración variable, sujeta en lo que ahora interesa a la recuperación (*clawback*)» [FJ 5].

3. Resta por resolver la alegación sobre la posible infracción del artículo 7.1 del Código Civil y de la doctrina de los actos propios por entender el recurso que el Consejo de Administración y la Junta General del banco se pronuncian únicamente sobre la cláusula *malus* para decidir posteriormente sobre la cláusula *clawback*. Tal motivo de recurso es rechazado por la sentencia por estimar «que los órganos competentes del banco no hubieran manifestado la procedencia del ejercicio de las acciones de recuperación sobre la retribución reconocida [...] no constituye ningún acto vinculante que cause estado. Ese silencio no equivale a una renuncia» (FJ 7).

Y resta por pronunciarse sobre la infracción del artículo 1274 del Código Civil por entender que la sentencia prescinde de la causa del contrato de seguro de rentas suscrito entre la entidad bancaria y la entidad aseguradora, y entiende que la causa de este contrato coincide con la causa subjetiva o móvil causalizado del contrato preparatorio previo. Pero el tribunal desestima asimismo esta alegación al considerar que el contrato de seguro de rentas concertado por el banco con la entidad aseguradora tenía por objeto asegurar que el exconsejero pudiera cobrar la «pensión por prejubilación» que el banco le había reconocido. Existe una

clara vinculación causal entre la póliza de seguro y el acuerdo del exconsejero con el banco sobre esta remuneración, que se explicita en la estipulación primera del contrato preparatorio:

... el importe del depósito ha de ser tal que permita efectuar el pago de la prima única suficiente para asegurar la cuantía que corresponda a cada miembro del consejo de administración del banco que se constituyan como «asegurados», y sus causahabientes, si así procediera, en el momento en que se suscriba la póliza de contrato de seguro correspondiente, como consecuencia del cese en el ejercicio de sus funciones antes de los sesenta y cinco años de edad, y todo ello de conformidad con el ar-

Para hacer efectivo el acuerdo del cese como consejero delegado con pensión de prejubilación se concierta la póliza de seguro de rentas, de forma que las causas de estos contratos están conectadas

tículo 27 de los Estatutos del banco [...]. En el supuesto de que se produzca el mencionado cese en los términos previstos y sea preciso formalizar

el seguro de rentas para uno de los asegurados, el importe de la prima de este seguro se corresponderá con la cuantía del depósito acumulado en la fecha del cese para cada persona afectada por el mismo, más la cuantía adicional que, en su caso, pueda resultar necesaria, y que vendrá obligado a satisfacer el banco [...] como consecuencia de las eventuales variaciones en la remuneración o en la situación familiar de los miembros del consejo de administración del banco que se pongan de manifiesto en el momento del cese.

La Sala interpreta que se trata de contratos vinculados o coaligados y que «esta vinculación entre los contratos ha sido tomada en consideración por esta Sala a los

efectos de extender la nulidad por error vicio del contrato inicial, que constituye presupuesto o causa del segundo, a este segundo contrato. En este caso, para hacer efectivo el acuerdo denominado *adenda* [...] por el que las partes convienen que entre las consecuencias económicas del cese como consejero delegado [...] éste tenga derecho a una pensión de prejubilación (vinculado al art. 27 de los es-

tatutos), se concierta la póliza de seguro de rentas, de tal forma que las respectivas causas de estos contratos están conectadas. Si el reconocimiento de la pensión de prejubilación está afectado por la cláusula

de recuperación (*clawback*) por no tener la consideración de remuneración fija, cumplidos los requisitos pactados conforme a la previsión contenida en la normativa bancaria, el ejercicio de esta acción de recuperación tiene que afectar a la póliza de seguro, pues de otro modo no se haría efectiva la “recuperación” estimada judicialmente» (FJ 8).

4. Sin duda, la falta de regulación legal de la figura de la prejubilación incrementa la incertidumbre sobre la aplicación de cualquier pacto que incluya esta prestación, también en cuanto a los pactos que afecten a los directivos. Con todo, cabe concluir, al menos de manera aproximativa, que se trata del periodo que, próximo a la jubilación, transcurre entre el cese del trabajador (sea directivo o no) y el acceso a la pensión de jubilación. Se puede cubrir con prestaciones públicas inespecíficas —desempleo, subsidio, complementos privados adicionales, convenio especial, etc.— o se puede proteger exclusivamente con aportaciones privadas, como es el caso. Normalmente, para garantizar la percepción de esta prestación se requieren instrumentos financieros tales como el contrato de seguro o el plan de pensiones. Cómo se regule la garantía no predetermina la existencia del derecho que, por regla general, condiciona o puede condicionar el cese de la relación. Resulta frecuente, por ende, que los procesos de despidos colectivos, reestructuraciones empresariales o, simplemente, el cese de la cúpula organizativa de una empresa se basen, entre otros condicionantes, en garantizar la prejubilación de los afectados. Pero precisamente el cese se halla condicionado a la garantía de percepción de esta prestación de forma tal que, si la

prestación no se obtiene, el cese no se hace efectivo.

Este objetivo resulta aquí trastocado, básicamente, por la introducción de normas bancarias en las que se interpreta que la cantidad garantizada al directivo no es retribución fija sino variable y, por tanto, sometida a devolución según el devenir del banco. La sentencia acude a la regulación bancaria para afirmar que «los compromisos por pensiones deberán contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas». Y, como el artículo 27 de los Estatutos del banco no se refiere expresamente a la prestación por prejubilación, sino a la pensión de jubilación, y, comoquiera que aquella constituye «una terminación anticipada de la relación contractual», no cabe sino concluir que se trata de una remuneración variable.

Tal afirmación es cuestionable toda vez que la pensión de jubilación también puede venir referida a una «terminación anticipada de la relación contractual» —obsérvese cómo se obliga al demandante a jubilarse no sólo cuando cumpla la edad ordinaria, sino cuando cumpla los requisitos para obtener la pensión de jubilación, sin excluir la jubilación anticipada—. Y, porque son los propios Estatutos los que denominan retribución fija «las aportaciones al sistema de previsión social contemplado en el artículo 27 de los Estatutos sociales del banco al que tienen derecho los consejeros ejecutivos», entiende la sentencia que, como tal precepto sólo se refiere a la pensión

de jubilación, no tienen cobertura otras contingencias. Mas no se circunscribe la retribución fija a las aportaciones «por jubilación», sino a aquellas que se destinan al «sistema de previsión social» privado de la empresa, que es precisamente el que garantiza la pensión de la prejubilación derivada del cese del exconsejero. Porque la prejubilación no es una indemnización por cese en la que se compensan los daños producidos por la extinción del contrato; es otra cosa. Constituye una contingencia —la que sufre el trabajador, próximo a la edad de jubilación, que aún no se puede jubilar y que, en la regulación laboral puede precisarse incluso desde los cincuenta años de edad— y determina una prestación —la que cubre con prestaciones públicas o privadas dicho periodo—.

Bien es cierto que, en este caso concreto, la condición de no competencia a la que se supedita la prejubilación del directivo puede llegar a distorsionar la consideración de la prejubilación como contingencia que ha de cubrir el sistema de previsión social, máxime cuando se admite, como ocurre aquí, que el importe íntegro a abonar en el contrato de seguro por la empresa compensa el interés por participar en otras empresas. Pero la “cantidad” no determina la “naturaleza” de la protección y, en este caso, el pacto garantizaba la cobertura del periodo de prejubilación del directivo como consecuencia del cese definitivo de su relación y a la espera de su jubilación. Y, precisamente para blindar un devenir negativo del banco, se fijan las aportaciones *ex ante* en un contrato de seguro. No es remuneración, es previsión.