

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Especialidades aplicables a la extinción y suspensión de los contratos laborales de los directivos bancarios

Pablo HERNÁNDEZ-LAHOZ ORTIZ\*

---

**RESUMEN:** La reestructuración del sector financiero ha sido uno de los grandes pilares sobre los que se ha apoyado la recuperación económica española. Dicha reestructuración se puso en marcha gracias a un conjunto de reformas normativas entre las que cabe encuadrar aquellas que afectaron al régimen de contratación laboral de quienes ejercen cargos directivos en las entidades financieras, destacando especialmente la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012. Por ello, en este trabajo se pretende (i) analizar el contenido de dicha disposición adicional en todo lo que se refiere a la extinción y suspensión del contrato de personas que ejercen cargos de administración o dirección, cuando estos sean objeto de una sanción administrativa o de medidas provisionales de sustitución o separación adoptadas conforme a las Leyes 10/2014 y 11/2015, y (ii) realizar una valoración de los aspectos que han podido quedar abiertos en la regulación contenida en la disposición adicional séptima.

*Palabras clave:* Directivo bancario, contrato, extinción, suspensión.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La extinción de contratos de Administradores y directivos bancarios por imposición de sanciones administrativas. 2.1. Elemento subjetivo. 2.2. Elemento objetivo. 2.3. Valoración. 2.3.1. En relación con las sanciones. 2.3.2. Sobre la indemnización. 2.3.3. Otras cuestiones. 3. La suspensión de contratos de administradores y directivos bancarios por la adopción de medidas provisionales de sustitución y suspensión. 3.1. Elemento subjetivo. 3.2. Elemento objetivo. 3.2.1. La suspensión y sustitución provisional de administradores y directivos. 3.2.2. La suspensión del contrato. 3.3. Valoración. 3.3.1. Sobre la naturaleza extraordinaria de la suspensión del contrato. 3.3.2. Modificación indirecta del artículo 45.1 ET. 3.3.3. Otras cuestiones. 4. Bibliografía.

---

\* Abogado del Estado en servicios especiales. Investigador en formación del Programa de Doctorado en Derecho y Economía de la CEINDO.

## Applicable specialties to the extinction and suspension of employment contracts for bank managers

---

**ABSTRACT:** The financial sector restructuring has been one of the main pillars supporting the Spanish economic recovery. Such restructuring was started thanks to a set of regulatory reforms including those concerning the labor recruitment regime of executive managers in financial institutions. In this sense, the seventh additional provision in Law 3/2012 shall be noted. Therefore, this paper aims to (i) analyze the content of the mentioned additional provision regarding contract extinction and suspension for staff holding administrative or executive posts, resulting of an administrative sanction or of interim measures of substitution or separation adopted pursuant to Laws 10/2014 and 11/2015, and (ii) to make an assessment of those aspects that may have been left open in the regulation contained in the seventh additional provision.

*Key Words:* Bank manager, contract, extinction, suspension.

## 1. Introducción

La normativa bancaria española y el régimen jurídico de las entidades de crédito han sido objeto de numerosos cambios y modificaciones en los últimos años<sup>1</sup>. Las razones que explican esta intensa actividad normativa son principalmente dos: (i) la internacionalización del negocio bancario y (ii) la grave situación de crisis económica que ha lastrado diversos sectores de la economía española, entre ellos el financiero.

Como bien ha indicado la Exposición de Motivos de la Ley 10/2014, de 26 de junio<sup>2</sup>, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la internacionalización de la actividad financiera ha tenido importantes repercusiones en el ámbito normativo pues, al tiempo que se aplicaban los sistemas de supervisión y regulación a escala nacional, el negocio bancario se hacía global y se constataba la necesidad de adoptar una perspectiva regulatoria supranacional<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Pueden citarse como normas relevantes aprobadas en los últimos años las siguientes:  
- En el ámbito comunitario: (i) Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012; (ii) Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE, (iii) Reglamento Delegado 527/2014, que completa la Directiva 2013/36; (iv) Reglamento (UE) núm. 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito; o (v) Reglamento (UE) núm. 806/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2014 por el que se establecen normas uniformes y un procedimiento uniforme para la resolución de entidades de crédito y de determinadas empresas de servicios de inversión en el marco de un Mecanismo Único de Resolución y un Fondo Único de Resolución.

- En el ámbito interno español: (i) Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; (ii) Real Decreto-ley 24/2012, de 31 de agosto, de Reestructuración y resolución de entidades de crédito; (iii) Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de Reestructuración y resolución de entidades de crédito; (iv) Real Decreto-ley 14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de entidades financieras; (v) Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias; (vi) Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito; (vii) Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión.

<sup>2</sup> BOE de 27 de junio de 2014, núm. 156, pp. 49412 y ss.

<sup>3</sup> La Exposición de Motivos indica expresamente que: “Uno de los cambios más sustanciales que se ha producido en el mercado financiero en las últimas décadas tiene

Por ello, numerosos cambios producidos en el marco regulatorio europeo y mundial han acabado teniendo trascendencia en el ordenamiento bancario español. Los más relevantes se han centrado principalmente en las medidas de prevención de la crisis, mediante el reforzamiento de la supervisión del sector financiero – incluyendo modificaciones en la mejora de la supervisión macroprudencial o mayores exigencias de capital a los bancos –, así como en la puesta en marcha de mecanismos que permitan a las autoridades gestionar las crisis bancarias<sup>4</sup>.

En cuanto al impacto de la crisis económica sobre la normativa financiera española, no presenta dicha circunstancia ninguna duda a la mayor parte de la doctrina pues reconocen los autores que la crisis financiera internacional iniciada a finales del año 2007 puso de relieve la inherente fragilidad de la actividad bancaria y manifestó determinadas carencias de la normativa prudencial bancaria, haciéndose ello especialmente patente en España<sup>5</sup>.

Estas circunstancias han dado lugar a una gran producción normativa, caracterizándose la regulación bancaria española por su dispersión y llegando a ser calificada como “un mero agregado inarmónico, sometido a un continuo proceso de acarreo normativo”<sup>6</sup>.

Un ámbito del derecho bancario que no ha resultado ajeno a todos estos cambios es el de las especialidades de tipo laboral aplicables a las entidades de crédito y a sus trabajadores. Pueden mencionarse, entre otras, las novedades introducidas por: (i) el Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero<sup>7</sup>, de saneamiento del sector financiero, que reguló en su Título IV de forma restrictiva las remuneraciones de los directivos de las entidades solicitantes de apoyo financiero del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) para su saneamiento o reestructuración; (ii) la Ley

---

que ver con la completa internacionalización de esta actividad. (...) Este hecho ha tenido importantes repercusiones en el ámbito normativo pues, al tiempo que se aplicaban los sistemas de supervisión y regulación a escala nacional, el negocio bancario se hacía global y se constataba la necesidad de adoptar una perspectiva regulatoria supranacional. Por ello, se pretende ahora armonizar los requisitos prudenciales de la normativa de solvencia a escala global, evitando indeseables arbitrajes regulatorios entre diferentes jurisdicciones y, al tiempo, mejorar las herramientas de cooperación internacional entre supervisores”.

<sup>4</sup> Pinillos, A., “Tratamiento jurídico de las crisis bancarias”, en Zunzunegui, F. (dir.), *Derecho Bancario y Bursátil*, 2ª edición, COLEX, Madrid, 2012. p. 117.

<sup>5</sup> León Sanz, F.J. y Valverde González-Morejón, A., *Reformas de las sociedades cotizadas y del sistema financiero 2008-2009*, Monografías Coediciones Aranzadi, Aranzadi, 2014, Pamplona.

<sup>6</sup> Vega Serrano, J.M., “La regulación bancaria española”, en Muñoz Machado, S. y Vega Serrano, J.M. (dirs.), *Derecho de la Regulación Económica: X. Sistema Bancario*, Iustel, Madrid, 2013, p. 144.

<sup>7</sup> BOE de 4 de febrero de 2012, núm. 30, pp. 9889 y ss.



3/2012, de 6 de julio,<sup>8</sup> de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que estableció límites a las indemnizaciones por terminación de contrato para las entidades participadas o apoyadas por el FROB; (iii) la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que regula las condiciones de idoneidad para acceder a determinados puestos de trabajo o la política de retribuciones a seguir por las entidades de crédito; o (iv) la Ley 11/2015, de 18 de junio,<sup>9</sup> de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión.

En este estudio nos vamos a ocupar de las especialidades introducidas por la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 (apartados dos y tres), sobre la posibilidad de que las entidades de crédito acuerden la extinción y suspensión de los contratos de trabajo de sus administradores y directivos cuando los mismos sean sancionados previamente por la autoridad administrativa competente en el ámbito bancario o se haya adoptado frente a ellos una medida provisional de suspensión o sustitución en el ejercicio de sus funciones, centrando el análisis sobre todo en las implicaciones que dichas novedades traen consigo desde la perspectiva de la seguridad jurídica y de la garantía de los derechos de los administradores y directivos de las entidades de crédito.

## **2. La extinción de contratos de administradores y directivos por imposición de sanciones administrativas**

En la regulación contenida en el apartado dos<sup>10</sup> de la disposición adicional

---

<sup>8</sup> BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113 y ss.

<sup>9</sup> BOE de 19 de junio de 2015, núm. 146, pp. 50797 y ss.

<sup>10</sup> “Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

1. La imposición de las sanciones a que se refiere los artículos 100 y 101 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y los artículos 86 y 87 de la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

2. Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

3. En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los

séptima de la Ley 3/2012 se diferencia entre dos tipos de procedimientos. Existe un procedimiento administrativo sancionador que, tramitado por las autoridades bancarias competentes, puede dar lugar a alguna de las sanciones administrativas previstas en las Leyes 10/2014<sup>11</sup> y 11/2015 como consecuencia de la comisión por los administradores y directivos de las entidades financieras de alguna de las infracciones tipificadas en dichas leyes.

El segundo procedimiento se configura como un procedimiento laboral disciplinario que las entidades de crédito pueden iniciar frente a sus administradores o directivos para acordar su despido.

La Ley 3/2012 vincula ambos procedimientos y permite que, cuando la autoridad administrativa imponga al administrador o directivo una sanción concreta del ámbito bancario, la entidad financiera tenga a su favor una presunción que le legitime para proceder directamente al despido disciplinario de dichos trabajadores.

Para comprender la importancia del contenido de esta disposición es necesario distinguir entre el elemento subjetivo y el elemento objetivo de

---

apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización”.

<sup>11</sup> Por ejemplo, el artículo 100 de la Ley 10/2014 se refiere a las sanciones a administradores y directivos:

“1. Con independencia de la sanción que, en su caso, corresponda imponer a la entidad de crédito infractora por la comisión de infracciones muy graves, podrán imponerse una o más de las siguientes sanciones a quienes, ejerciendo cargos de administración o dirección, de hecho o de derecho, en la misma, sean responsables de la infracción:

- a) Multa a cada uno de ellos por importe de hasta 5.000.000 de euros.
- b) Suspensión en el ejercicio del cargo de administración o dirección en la entidad de crédito por plazo no superior a tres años.
- c) Separación del cargo en la entidad de crédito, con inhabilitación para ejercer cargos de administración o dirección en la misma entidad de crédito por un plazo máximo de cinco años.
- d) Inhabilitación para ejercer cargos de administración o dirección en cualquier entidad de crédito o del sector financiero, con separación, en su caso, del cargo de administración o dirección que ocupe el infractor en una entidad de crédito, por plazo no superior a diez años.

2. Adicionalmente a las sanciones previstas en el apartado anterior, podrán imponerse las siguientes medidas accesorias:

- a) Requerimiento al infractor para que ponga fin a su conducta y se abstenga de repetirla.
- b) Amonestación pública con publicación en el « Boletín Oficial del Estado » de la identidad del infractor, la naturaleza de la infracción y las sanciones o medidas accesorias impuestas”.



su régimen jurídico.

## 2.1. Elemento subjetivo

En el apartado dos de la disposición adicional séptima se menciona, en primer lugar, a las personas que ejercen cargos de administración o dirección en una entidad de crédito pues en el ámbito financiero no solo pueden imponerse sanciones administrativas a las entidades o personas jurídicas sino también a personas físicas como los administradores y directivos<sup>12</sup>.

Además, dicha disposición adicional diferencia entre varios colectivos de administradores y directivos en función de que dicho personal esté vinculado con la entidad de crédito mediante un contrato de trabajo o a través de un contrato de naturaleza distinta a la laboral. De hecho, el precepto todavía va más allá e incluye en su ámbito de aplicación a las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección.

Puede concluirse por lo tanto que el apartado dos de la disposición adicional séptima es de aplicación a todos los administradores o directivos de las entidades de crédito (los sujetos a una relación laboral especial de alta dirección, los incluidos en el régimen laboral ordinario y los administradores con contrato mercantil y no laboral).

No obstante, nos vamos a ceñir aquí a los contratos de naturaleza laboral y ello a pesar de que la frontera entre el alto directivo laboral y los administradores de las sociedades de capital no ha sido ni es en la actualidad clara e indubitada, pues la opción de política legislativa excluyente del ámbito de aplicación de las normas laborales de la prestación de servicios de quienes actúan o trabajan como administradores de las sociedades sigue generando discusión e interpretaciones no exactamente coincidentes<sup>13</sup>.

El segundo elemento subjetivo es el de la autoridad competente para

---

<sup>12</sup> El artículo 89.1 de la Ley 10/2014 así lo reconoce:

“1. Las entidades de crédito, así como quienes ostenten cargos de administración o dirección en las mismas, que infrinjan normas de ordenación y disciplina incurrirán en responsabilidad administrativa sancionable con arreglo a lo dispuesto en este Título.

La responsabilidad imputable a una entidad de crédito y a los cargos de administración o dirección de la misma serán independientes. La falta de incoación de expediente sancionador o el archivo o sobreseimiento del incoado contra una entidad de crédito no afectará necesariamente a la responsabilidad en que pueden incurrir los cargos de administración o dirección de la misma, y viceversa”.

<sup>13</sup> Sánchez-Urán Azaña, Y., “Estatuto jurídico del alto directivo laboral y reforma del Derecho de Sociedades”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 118, 2015.

imponer conforme a la normativa financiera las sanciones administrativas que dan lugar a la aplicación de la disposición adicional séptima.

La normativa comunitaria ha abordado la cuestión de la competencia o potestad sancionadora en el ámbito financiero al hilo del desarrollo de la Unión Bancaria<sup>14</sup> en el marco de la Unión Europea señalando que, cuando las sanciones se impongan a personas físicas, la potestad sancionadora no corresponde al Banco Central Europeo ni a la Junta de Resolución sino a las autoridades nacionales<sup>15</sup>.

La Ley 10/2014 se refiere a estas autoridades nacionales atribuyendo en su artículo 90 al Banco de España la competencia para la instrucción y resolución de los expedientes sancionadores en materia de ordenación y disciplina, sin perjuicio de que sus resoluciones puedan ser objeto de recurso administrativo ante el Ministerio de Economía y Competitividad y de que el Banco de España deba comunicar las sanciones tanto al Ministerio mencionado como a la Autoridad Bancaria Europea.

Por otro lado, el artículo 76 de la Ley 11/2015 atribuye esta competencia sancionadora al FROB en el desempeño de sus funciones como autoridad de resolución ejecutiva, y al Banco de España, cuando se trate de infracciones relacionadas con sus función supervisora y de resolución preventiva. Las resoluciones del FROB ponen fin a la vía administrativa y solo serán recurribles potestativamente en reposición.

---

<sup>14</sup> Dos pilares fundamentales de la Unión Bancaria son el Mecanismo Único de Supervisión (MUS) y el Mecanismo Único de Resolución (MUR). Dentro de estos mecanismos las autoridades comunitarias competentes son el Banco Central Europeo y la Junta Única de Resolución.

<sup>15</sup> Esta circunstancia se deriva, en el caso del MUS, del artículo 18.5 del Reglamento (UE) núm. 1024/2013 del Consejo, de 15 de octubre de 2013, que encomienda al Banco Central Europeo tareas específicas respecto de políticas relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades de crédito, ya que en dicho artículo se reconoce la competencia de las autoridades nacionales cuando se trate de “sanciones o medidas administrativas que se impongan a los miembros del consejo de administración de una entidad de crédito, una sociedad financiera de cartera o una sociedad financiera mixta de cartera, o a otras personas físicas que, en virtud del Derecho nacional, sean responsables del incumplimiento de una entidad de crédito, una sociedad financiera de cartera o una sociedad financiera mixta de cartera”.

En cuanto al MUR, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 38 del Reglamento (UE) núm. 806/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2014, por el que se establecen normas uniformes y un procedimiento uniforme para la resolución de entidades de crédito y de determinadas empresas de servicios de inversión en el marco de un Mecanismo Único de Resolución y un Fondo Único de Resolución, pues reconoce en su apartado 2 que la Junta de Resolución tiene competencia para sancionar a “los entes comprendidos en el artículo 2”, en el que no se mencionan a las personas físicas, y puede deducirse de su apartado 8 que en el resto de supuestos la competencia sancionadora corresponde a las autoridades nacionales.

Por último, referirnos dentro del elemento subjetivo a las entidades de crédito. El artículo 1 de la Ley 10/2014 las define como “las empresas autorizadas cuya actividad consiste en recibir del público depósitos u otros fondos reembolsables y en conceder créditos por cuenta propia”<sup>16</sup> y algunos autores, partiendo de este concepto normativo, han concretado que la actividad de las entidades de crédito se caracteriza por lo siguiente<sup>17</sup>:

- Constituyen estas entidades un canal importante para la distribución del dinero entre los agentes económicos y, adicionalmente, son fuente de creación del mismo (“dinero bancario”).

- Realizan la función de depósito tradicional prestando a los ahorradores no profesionales el servicio básico de custodia del dinero en que se materializan sus ahorros.

- Llevan a cabo, en relación con los valores financieros, la actividad de compensación y liquidación que estos tienen por objeto, constituyéndose las entidades de crédito en los principales participantes de los mercados financieros.

- Desempeñan funciones como gestores de pagos del sistema, articulando las transacciones dinerarias generadas por actividades privadas o colaborando con la Hacienda Pública o el sistema de la Seguridad Social.

En el ámbito de la disposición adicional séptima las entidades de crédito son las que deciden a través de sus órganos competentes si el incumplimiento realizado por el directivo debe dar lugar o no a su despido disciplinario pues, como ha entendido la doctrina laboralista, en este tipo de despidos el empresario goza de un poder concreto para reaccionar contra los incumplimientos contractuales del trabajador. Desde un punto de vista técnico, el ejercicio del despido disciplinario constituye un derecho potestativo del empresario y supone la extinción de la relación de trabajo de forma unilateral, sin que deba intervenir el consentimiento del trabajador<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Con arreglo al apartado segundo del mismo artículo tienen, a día de hoy, la consideración de entidades de crédito:

“a) Los bancos.

b) Las cajas de ahorros.

c) Las cooperativas de crédito.

d) El Instituto de Crédito Oficial”.

<sup>17</sup> Rodríguez Pellitero, J., “Resolución de crisis bancarias”, en Muñoz Machado, S. y Vega Serrano, J.M. (dirs.), *Derecho de la Regulación X. Sistema Bancario*, Iustel, Madrid, 2013, p. 830.

<sup>18</sup> Gil y Gil, J.L., “El concepto de despido disciplinario”, en Martín Jiménez, R. (coord.), *La extinción del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011, p. 281.

## 2.2. Elemento objetivo

Se engloban en este elemento objetivo tanto las sanciones administrativas a imponer por la autoridad financiera competente como la presunción de incumplimiento contractual que trae consigo la aplicación de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012.

Respecto a las sanciones administrativas, diferencia la Ley 3/2012 entre las que se pueden imponer al directivo conforme a los artículos 100<sup>19</sup> y 101<sup>20</sup> de la Ley 10/2014 y las contenidas en los artículos 86 y 87 de la Ley 11/2015<sup>21</sup>.

Las sanciones administrativas se imponen a los administradores o directivos por la comisión de infracciones graves y muy graves; pueden consistir en multa, suspensión del cargo, separación del mismo o en una inhabilitación; y su importe o duración varían en función de la gravedad de la infracción.

En cuanto a las infracciones que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral de los administradores o directivos de las entidades de crédito, las Leyes 10/2014 y 11/2015 recogen un extenso listado a modo de infracciones que, en realidad, se identifican con claros incumplimientos graves y culpables de obligaciones contractuales por los administradores o directivos.

---

<sup>19</sup> Vid. pp. n. 11.

<sup>20</sup> “Artículo 101. Sanciones a los que ejerzan cargos de administración o de dirección por la comisión de infracciones graves

1. Con independencia de la sanción que, en su caso, corresponda imponer a la entidad de crédito infractora por la comisión de infracciones graves, podrán imponerse una o más de las siguientes sanciones a quienes, ejerciendo cargos de administración o dirección, de hecho o de derecho, en la misma, sean responsables de la infracción:

- a) Multa a cada uno de ellos por importe de hasta 2.500.000 euros.
- b) Suspensión en el ejercicio del cargo por plazo no superior a un año.
- c) Separación del cargo, con inhabilitación para ejercer cargos de administración o dirección en la misma entidad de crédito por un plazo máximo de dos años.
- d) Inhabilitación para ejercer cargos de administración o dirección en cualquier entidad de crédito o del sector financiero, con separación, en su caso, del cargo de administración o dirección que ocupe el infractor en una entidad de crédito, por plazo no superior a cinco años.

2. Adicionalmente a las sanciones previstas en el apartado anterior, podrán imponerse las siguientes medidas accesorias:

- a) Requerimiento al infractor para que ponga fin a su conducta y se abstenga de repetirla.
- b) Amonestación pública con publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la identidad del infractor, la naturaleza de la infracción y las sanciones o medidas accesorias impuestas”.

<sup>21</sup> Los artículos de la Ley 11/2015 se pronuncian términos similares a los de la Ley 10/2014 y por ello se elude su reproducción literal en este pie de página.

Algunos ejemplos de estas infracciones los encontramos en el artículo 92 de la Ley 10/2014 – al tipificar el incumplimiento del deber de veracidad informativa o del deber de confidencialidad; la puesta en peligro de la gestión sana y prudente de una entidad de crédito; o el incumplimiento de las restricciones o limitaciones impuestas por el Banco de España –, y en el artículo 79 de la Ley 11/2015 – que recoge, entre otras, como infracciones muy graves la falta de comunicación al supervisor o a las autoridades de resolución competentes de que la entidad se encuentra en situación de inviabilidad; no mantener el plan de recuperación actualizado anualmente; o realizar actos u operaciones sin autorización cuando esta sea preceptiva –.

El segundo elemento objetivo del apartado dos de la disposición adicional séptima es la presunción legal en favor de las entidades de crédito de que la imposición de las sanciones administrativas antes descritas a los administradores y directivos del sector financiero se considerará como un incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, como causa de despido disciplinario.

Como cuestión relacionada directamente con la presunción anterior, debe traerse a colación que la Ley 3/2012 niega a los administradores y directivos de las entidades de crédito, en estos supuestos de despido disciplinario, cualquier derecho a que perciban indemnización por la extinción contractual cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

### **2.3. Valoración**

El apartado dos de la disposición adicional séptima deja abiertas algunas cuestiones sobre los elementos subjetivo y objetivo que se proceden a exponer a continuación.

#### **2.3.1. En relación con las sanciones**

La Ley 3/2012 contiene una referencia a las sanciones administrativas sin indicar si las mismas, para que la entidad pueda proceder al despido disciplinario, deben ser definitivas, firmes o basta con que hayan sido simplemente impuestas, sin necesidad de agotar la vía administrativa. Sin embargo, los artículos 113 y 93 de las Leyes 10/2014 y 11/2015,

respectivamente, sí se refieren a la ejecutividad de las sanciones. Mientras que la Ley 10/2014 reconoce que “Las sanciones impuestas conforme a esta Ley no serán ejecutivas en tanto no hayan puesto fin a la vía administrativa”, la Ley 11/2015 aclara que “Las resoluciones del FROB ponen fin a la vía administrativa y serán recurribles potestativamente en reposición”.

Ello supone que, cuando en el ámbito de las Leyes 10/2014 y 11/2015 se resuelva por el Ministro de Economía el pertinente recurso de alzada interpuesto por el directivo o se imponga sanción por el FROB, puede la entidad de crédito acordar el despido disciplinario de quien ejerza el cargo de administrador o directivo al ser la sanción impuesta ejecutiva y, por lo tanto, siendo la disposición adicional séptima aplicable. Ello, además, a pesar de que el directivo haya interpuesto recurso contencioso-administrativo frente a las resoluciones sancionadoras.

Frente a esta cuestión debe reflexionarse que estamos ante un supuesto especial dentro del régimen sancionador y disciplinario. Resulta tan relevante como la propia sanción administrativa la consecuencia de extinción contractual que la misma puede traer consigo, ya que la sanción “objetiviza”, sin mucha posibilidad de defensa para el directivo, una causa de despido disciplinario que implica la extinción de una relación laboral sin derecho a indemnización.

Genera dudas el hecho de que el empresario pueda acordar el despido desde que la sanción sea ejecutiva cuando el administrador o directivo todavía se encuentra en plazo para interponer un recurso contencioso-administrativo frente a la sanción administrativa, sobre todo porque el carácter pro operario y tuitivo del régimen laboral exige siempre una causa indubitada para el despido disciplinario sin que este pueda ser acordado libremente por el empresario.

Por lo tanto, cabe preguntarse con la doctrina laboralista<sup>22</sup> qué sucedería si una vez acordado el despido disciplinario por una entidad financiera un órgano jurisdiccional dictara sentencia firme declarando la nulidad de la sanción administrativa que sirvió de base al despido.

Poco podría hacerse si hubiese prescrito el plazo para la interposición por el directivo de la demanda por despido, pero es que, incluso en el supuesto de haberse alegado la improcedencia del despido ante la jurisdicción social, si el Juez de lo Social resolviera antes de dictarse sentencia en el orden contencioso-administrativo no podría más que declarar la procedencia del despido como consecuencia de los términos de

---

<sup>22</sup> Maldonado Montoya, J.P., “Altos cargos en los sectores financiero y público estatal”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100, p. 157.



la disposición adicional séptima y de la ejecutividad de los actos administrativos.

Todos estos problemas podrían resolverse fácilmente si el Legislador acotara la eficacia del apartado dos de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 exclusivamente a las sanciones firmes.

La segunda cuestión a plantear sobre las sanciones es más un aspecto de técnica normativa.

Recoge expresamente la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 que:

“La imposición de las sanciones (.../...) se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario.

(...) la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción de aquellos contratos que tengan naturaleza distinta de la laboral”.

Sin embargo, no debería ser la imposición de una sanción la que se considera como un incumplimiento contractual grave y culpable sino más bien las actuaciones realizadas por los directivos que, estando tipificadas como infracciones graves o muy graves en las Leyes 10/2014 y 11/2015, pueden dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones. Sobre todo, porque las infracciones tipificadas en la normativa financiera, por sí mismas, podrían llegar a ser consideradas fácilmente como incumplimientos contractuales graves y culpables en el régimen laboral ordinario del ET – por ejemplo, por ser consideradas una transgresión de la buena fe contractual (artículo 54.2 d) ET) –, y en el régimen laboral especial de alta dirección – conforme a lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto<sup>23</sup>, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección –.

En principio, el plus que aporta la disposición adicional séptima es facilitar a las entidades de crédito la prueba de la causa del despido disciplinario a través de una presunción legal. Sin embargo, puede resultar chocante que, haciéndose una interpretación literal de la disposición adicional séptima, el directivo, en defensa de sus derechos, no deba en el expediente disciplinario desvirtuar tanto la realidad o gravedad de los incumplimientos como la propia existencia de la sanción.

---

<sup>23</sup> BOE de 12 de agosto de 1985, n. 192, pp. 25502 y ss.

### 2.3.2. Sobre la indemnización

La previsión del apartado dos de la disposición adicional séptima no solo busca determinar la ausencia de indemnización a favor del directivo cuando la extinción del contrato tenga lugar por alguna de las conductas reprochables fijadas en la normativa financiera, sino que el precepto va más allá prohibiendo la existencia de indemnización incluso cuando por contrato, norma jurídica, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo, se reconozca el derecho económico al trabajador para este tipo de extinciones<sup>24</sup>.

La disposición adicional señale literalmente que “en los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna (...)”.

Quizás se echa en falta una aclaración sobre qué sucede en los supuestos en que el despido sea improcedente o cuando existan defectos formales en la tramitación del procedimiento de despido, pues con dicha aclaración se evitaría un vacío normativo que solo genera controversias interpretativas.

### 2.3.3. Otras cuestiones

Más allá de la situación coyuntural de crisis del sector financiero, no se acaba de entender el motivo por el que el apartado dos de la disposición adicional séptima limita al ámbito de las entidades de crédito la presunción de que la sanción administrativa habilita a la empresa para despedir a administradores o directivos cuando existen otros sectores regulados de igual importancia y con un régimen sancionador similar al del sector financiero en los que no se aplica una previsión similar.

Un ejemplo lo encontramos en el artículo 306 del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre<sup>25</sup>, que establece la posibilidad de que se impongan a los administradores o directivos de las empresas de servicios de inversión sanciones de suspensión o separación del cargo como consecuencia de infracciones muy graves, o en el artículo 202 de la Ley

---

<sup>24</sup> Fernández Márquez, O., “Altos cargos del sector público y personal de las entidades de crédito”, en García Murcia, J. y Montoya Melgar, A. (dirs.) *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Aranzadi, Cizur menor, 2012, p. 485.

<sup>25</sup> BOE de 24 de octubre de 2015, n. 255, pp. 100356 y ss.

20/2015, de 14 de julio<sup>26</sup>, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, que se refiere a dichas sanciones para el caso de administradores o directivos de entidades aseguradoras.

Un último aspecto que podría suscitar dudas sobre la aplicación de este precepto de la Ley 3/2012 es la posible vulneración del principio sancionador *non bis in idem* como consecuencia de que un mismo comportamiento por parte de un administrador o directivo de una entidad de crédito pueda dar lugar a una doble sanción: una de carácter administrativo, por aplicación de las Leyes 10/2014 y 11/2015, y otra de carácter contractual cuando tenga lugar el despido disciplinario o la resolución del contrato de naturaleza no laboral a instancias de la entidad de crédito y conforme a la Ley 3/2012.

Sin embargo, la doctrina no considera que esta circunstancia pueda plantear problemas desde el punto de vista del principio *non bis in idem* pues el ámbito de aplicación de dicho principio es el del ejercicio del *ius puniendi* por el Estado.

Además, la aplicación de dicho principio exige la triple identidad de sujeto, hechos y fundamento o interés jurídico tutelado, lo que no puede apreciarse cuando concurren una sanción administrativa por infracción de las normas que regulan la actividad de las entidades de crédito y la actuación disciplinaria por la entidad de crédito o la exigencia de responsabilidades a los administradores y directivos por incumplimiento de las obligaciones contractuales, que no es propiamente punitiva sino resolutoria<sup>27</sup>.

Sin perjuicio de todas estas valoraciones realizadas, algunos autores<sup>28</sup> se

---

<sup>26</sup> BOE de 15 de julio de 2015, n. 168, pp. 58455 y ss.

<sup>27</sup> Godino Reyes, M., “Comentario a la Ley 3/2012, de 6 de julio, disposición adicional séptima: normas aplicables en las entidades de crédito”, en AA.VV., *La regulación del mercado laboral: un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

<sup>28</sup> Sempere Navarro, A.V., “Las normas de 2011-2012, de disciplina bancaria, y los empleados de entidades de crédito”, *Aranzadi Social*, n. 2, 2012.

El autor expresa que:

“Es obvio que unos pactos (individuales o colectivos) pueden ser afectados por normas posteriores, siempre que las mismas se ajusten al resto de exigencias vigentes. Las innovaciones introducidas en el contrato de trabajo con tal motivo no nos sitúan ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta por la empresa, sino por el legislador. Eso significa que mientras cualquier empleado afectado por esas novaciones significativas puede cuestionar la causa o el procedimiento, así como optar por extinguir el contrato y percibir la indemnización establecida al efecto, además de acceder al percibo de la prestación por desempleo, los administradores o directivos de las entidades de crédito carecen de tales posibilidades como consecuencia de las variaciones de las normas”.

han mostrado especialmente críticos con este apartado dos de la disposición adicional séptima por no compartir que, si bien cualquier empleado afectado por novaciones significativas puede cuestionar la causa o el procedimiento, así como optar por extinguir el contrato y percibir la indemnización establecida al efecto, además de acceder al percibo de la prestación por desempleo, los administradores o directivos de las entidades de crédito carezcan de tales posibilidades como consecuencia de las variaciones de las normas.

Sin embargo, aunque es cierta la existencia de un doble rasero para los administradores o directivos y para el resto de trabajadores, también es verdad que unos y otros no desempeñan el mismo papel dentro de las entidades de crédito. Teniendo el administrador o directivo una mayor responsabilidad en el desempeño de sus tareas, podría ello llegar a justificar la diferencia de trato en la norma a efectos disciplinarios.

### **3. La suspensión de contratos de administradores y directivos por la adopción de medidas provisionales de sustitución y suspensión**

Como ya se ha expuesto con anterioridad, dentro del ámbito de la disposición adicional séptima se distingue entre un procedimiento administrativo sancionador de carácter bancario regulado en la Ley 10/2014 y un procedimiento disciplinario de ámbito laboral.

El apartado tres<sup>29</sup> de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 permite que cuando en el procedimiento administrativo sancionador se adopte como medida cautelar la suspensión provisional de

---

<sup>29</sup> “Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.

1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Cuando, de conformidad con el artículo 112 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, se disponga la suspensión provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

b) Cuando, en los supuestos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, o en la Ley 11/2015, de 18 de junio, el supervisor o las autoridades de resolución competentes acuerden la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquéllos”.

administradores y directivos o la sustitución de los órganos de administración o dirección de una entidad de crédito, pueda dicha entidad adoptar la suspensión de su contrato de trabajo sin necesidad de que en ese momento se haya puesto en marcha un procedimiento disciplinario.

### **3.1. Elemento subjetivo**

El elemento subjetivo del apartado tres de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 coincide con el definido en el apartado dos de la misma disposición pues son los administradores o directivos de las entidades los que pueden ver suspendido su contrato y las entidades de crédito las que deciden si proceden o no a la suspensión del contrato de su personal.

La normativa financiera reconoce al Banco de España y al FROB como autoridades competentes para acordar la suspensión o sustitución provisional de los administradores y directivos de las entidades de crédito, adoptando medidas cautelares en el procedimiento sancionador.

### **3.2. Elemento objetivo**

Dentro de este elemento se diferencia entre la suspensión o sustitución provisional de los administradores y directivos de las entidades de crédito y los efectos y consecuencias de la suspensión de sus contratos de trabajo a instancia de las entidades de crédito.

#### **3.2.1. La suspensión y sustitución provisional de administradores y directivos**

Las Leyes 10/2014 y 11/2015 regulan los regímenes sancionadores aplicables a cada uno de sus ámbitos respectivos (ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito; y recuperación y resolución de entidades de crédito).

No obstante, las cuestiones puramente procedimentales – de las que forma parte la adopción de medidas provisionales – están contenidas exclusivamente en la Ley 10/2014 al reconocer el artículo 92.1 de la Ley 11/2015 que:

“La instrucción y resolución por parte del Banco de España y del FROB de los procedimientos sancionadores de su respectiva competencia, se llevarán a cabo de acuerdo con las normas de procedimiento, publicidad y

notificación previstas en el Capítulo IV del Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, sin perjuicio de las particularidades contenidas en esta Ley”.

El artículo 111 de la Ley 10/2014 señala que las medidas provisionales pueden adoptarse antes o durante la tramitación del procedimiento sancionador.

Para que las medidas provisionales sean acordadas por el Banco de España antes de la iniciación del procedimiento sancionador deben concurrir razones de urgencia que así lo justifiquen. Se podrán adoptar con este carácter previo todas aquellas medidas que la autoridad competente considere necesarias para garantizar el correcto ejercicio de su función supervisora y asegurar la eficacia de la resolución que, en su caso, pudiera dictarse. Estas medidas deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento sancionador.

El órgano competente también puede adoptar durante el curso del procedimiento y mediante acuerdo motivado las medidas provisionales que resulten necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer y el buen fin del procedimiento, así como para evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción.

El artículo 112 de la Ley 10/2014 establece que podrá disponerse la suspensión provisional, en el acuerdo de incoación del expediente o durante la tramitación del mismo, sobre las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves, siempre que ello resulte aconsejable para la protección del sistema financiero o de los intereses económicos afectados. Dicha suspensión se inscribirá en el Registro Mercantil y en los demás registros en que proceda.

La suspensión provisional, salvo en el caso de paralización del expediente imputable al interesado, tendrá una duración máxima de seis meses, y podrá ser levantada en cualquier momento de oficio o a petición de aquél.

El tiempo que dure la suspensión provisional se computará a efectos del cumplimiento de las sanciones de suspensión.

En el caso de que, por el número y cargo de las personas afectadas por la suspensión, resulte estrictamente necesario para asegurar la continuidad de la administración y dirección de la entidad de crédito, el Banco de España podrá disponer el nombramiento, con carácter provisional, de los miembros que se precisen para que el órgano de administración pueda adoptar acuerdos o de uno o más administradores, especificando sus funciones.

En cuanto a la sustitución provisional, destacar que, a diferencia de la suspensión provisional, el artículo 70.2 de la Ley 10/2014 permite



adoptarla como medida provisional durante la tramitación de un expediente sancionador pero también “con independencia de la potestad sancionadora”.

Las Leyes 10/2014 y 11/2015 reconocen como situaciones en las que puede exigirse la sustitución provisional de administradores y directivos las siguientes:

- Cuando existan indicios fundados de que la entidad de crédito se encuentre en una situación distinta de las previstas en el ámbito de aplicación de la Ley 11/2015, de 18 de junio, pero de excepcional gravedad y que pueda poner en peligro su estabilidad, liquidez o solvencia.
- Cuando se adquiriera una participación significativa en una entidad de crédito sin respetar el régimen previsto en esta Ley o cuando existan razones fundadas y acreditadas para considerar que la influencia ejercida por las personas que la posean pueda resultar en detrimento de la gestión sana y prudente de la misma, que dañe gravemente su situación financiera.

### 3.2.2. La suspensión del contrato

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el régimen jurídico de la suspensión del contrato contenido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es aplicable a todos los directivos que se encuentran en la órbita contractual laboral pues el artículo 15 del Real Decreto 1382/1985 reconoce que el contrato de alta dirección “podrá suspenderse, con los efectos y para los casos previstos en el artículo 45 ET”.

El Tribunal Supremo, ante el silencio mantenido por el ET, ha definido la suspensión del contrato de trabajo como<sup>30</sup>:

“La situación anormal de una relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico, de cuya definición surgen los requisitos esenciales de la suspensión: la temporalidad de la situación, la no prestación del trabajo durante ella y su no remuneración, y la continuidad o pervivencia del contrato que, por la concurrencia de una causa suspensiva sufre tan sólo una especie de aletargamiento (...)”.

Con arreglo a la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012, la suspensión del contrato de trabajo tendrá la misma duración que las medidas cautelares de separación o sustitución acordadas y sus efectos

---

<sup>30</sup> STS de 7 de mayo de 1984, dictada en Recurso de casación por infracción de ley siendo Ponente D. Enrique Ruiz Vadillo (RJ 1984\2972).

serán, con arreglo a la disposición adicional séptima, “la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquellos”.

En el ámbito laboral, sin embargo, los efectos derivados de la suspensión del contrato de trabajo son más complejos de lo que puede deducirse del precepto mencionado. La doctrina se ha referido a las siguientes cuestiones, perfectamente aplicables al supuesto de los directivos de las entidades de crédito<sup>31</sup>:

- Durante la suspensión subsisten ciertos deberes, como el de buena fe, que no van intrínsecamente unidos al intercambio de trabajo por salario. Del mismo modo, el trabajador puede ejercitar cuantos derechos laborales (representación, utilización de servicios colectivos de la empresa, etc.) resulten conciliables con la suspensión.

- El artículo 48 ET recoge la reserva del puesto de trabajo para todas las causas de suspensión excepto para el mutuo acuerdo y las válidamente consignadas en el contrato.

Esta reserva implica como regla general que, una vez terminada la causa de suspensión, el contrato recupera la normalidad reincorporándose el trabajador al puesto de trabajo reservado. La reincorporación se configura no solo como un derecho del trabajador sino también como una obligación y el incumplimiento por parte del empresario puede suponer una infracción contractual grave.

En cuanto a los supuestos de mutuo acuerdo y causas de suspensión consignadas en el contrato, se estará a lo pactado por las partes.

- El trabajador cuyo contrato esté suspendido ha de ser considerado como perteneciente a la empresa a los efectos de eventuales reducciones de plantilla, promociones, traslados colectivos, etc.

- Ciertas suspensiones pueden acompañarse de retribuciones (por ejemplo, pagas extras) o pequeñas obligaciones de hacer a cargo del trabajador (por ejemplo, quedar localizable para supuestos de emergencia).

- Durante la suspensión del contrato pueden operar las causas extintivas del contrato de trabajo.

---

<sup>31</sup> Montoya Melgar, A. *et al.*, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Cizur Menor, 2000, p. 293.

### 3.3. Valoración

#### 3.3.1. Sobre la naturaleza extraordinaria de la suspensión del contrato

Nos encontramos ante una previsión normativa muy novedosa pues, si bien tradicionalmente en el ámbito laboral solo se permitía de manera muy excepcional y en casos particularmente graves la adopción de medidas cautelares de suspensión del contrato de trabajo en el marco de un procedimiento disciplinario<sup>32</sup>, la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 automatiza la posibilidad de la entidad de crédito de acordar la suspensión del contrato de administradores y directivos en todos los supuestos en que, conforme a la normativa financiera, la autoridad competente pueda acordar la suspensión o sustitución provisional de administradores y directivos, y permite además su adopción antes del inicio del procedimiento disciplinario.

A mayor abundamiento, el artículo 70.2 de la Ley 10/2014 permite a las autoridades bancarias acordar la sustitución provisional de los administradores y directivos fuera del ámbito sancionador sin que la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 restrinja los efectos de la suspensión de los contratos de trabajo a los casos en que la sustitución provisional sea adoptada como medida provisional en el curso de un expediente administrativo sancionador.

Precisamente como consecuencia de ello, podría llegarse a la situación de que los administradores y directivos de las entidades de crédito puedan ver suspendidos sus contratos de trabajo sin resultar afectados por la tramitación de un expediente sancionador. Por ello, una interpretación adecuada de la letra b) del apartado tres de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 podría ser la de restringir a la sustitución provisional sus efectos suspensivos de los contratos exclusivamente en el supuesto de que fuera adoptada como medida provisional en un procedimiento sancionador y no en otro tipo de procedimientos.

#### 3.3.2. Modificación indirecta del artículo 45.1 ET

El artículo 45.1 ET enumera de forma expresa los motivos por los que puede tener lugar la suspensión de los contratos de trabajo.

El apartado tres de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012

---

<sup>32</sup> Montoya Melgar, A. *et al.*, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, *op. cit.*, p. 292.

supone una modificación indirecta del artículo 45 ET pues incorpora una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo.

Quizás, a futuro, podría valorarse incluir en el artículo 45 ET la referencia específica a esta nueva forma de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aunque perfectamente podría defenderse que, refiriéndose a un colectivo determinado, es mejor dejar este supuesto de suspensión fuera del listado genérico de causas de suspensión.

### 3.3.3. Otras cuestiones

Pueden destacarse dos aspectos de técnica normativa que afectan, respectivamente, a las letras a) y b) del apartado tres de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012.

En la letra a) no se realiza una referencia expresa a la Ley 11/2015, cuando esta norma resulta aplicable al igual que la Ley 10/2014. Esta referencia reforzaría la claridad en la aplicación del precepto aunque puede justificarse la omisión en la remisión que el artículo 92.1 de la Ley 11/2015 hace a las “normas de procedimiento, publicidad y notificación previstas en el Capítulo IV del Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio”.

Más complejo es lo relativo a la letra b) pues en ella se permite la suspensión del contrato de trabajo de administradores o directivos cuando la autoridad financiera competente acuerde en el procedimiento administrativo sancionador “la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito”, mientras que la normativa financiera es más específica al reconocer que puede tener lugar también la sustitución provisional de uno o varios de los miembros del órgano de administración o dirección y no solo del órgano en su conjunto. Podría defenderse la viabilidad de una interpretación sistemática de las Leyes 3/2012, 10/2014 y 11/2015 para entender que procede también la suspensión del contrato de trabajo en los casos de sustitución provisional de uno o varios miembros del órgano de administración.

Sin embargo, lo cierto es que nada impediría a un órgano jurisdiccional realizar una interpretación literal de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012 entendiendo que dicha disposición fue modificada por la Ley 11/2015 para adaptar el contenido de la normativa laboral a los cambios introducidos por la normativa financiera y que si el legislador distinguió en la normativa financiera entre la sustitución provisional del órgano de administración y la de sus miembros y no lo hizo así en la Ley 3/2012 para referirse a las consecuencias laborales, ello obedece a una finalidad

concreta. Esta interpretación literal estaría amparada por el principio general de que “donde la ley no distingue, no debe distinguir el intérprete de la misma” (*Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*).

#### 4. Bibliografía

- Albuérne, C., “La Reestructuración de entidades de crédito”, *Actualidad Jurídica Uribe & Menéndez*, Número extraordinario sobre reformas estructurales, Madrid, 2012.
- Fernández Márquez, O., “Altos cargos del sector público y personal de las entidades de crédito”, en García Murcia, J. y Montoya Melgar, A. (dirs.) *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Aranzadi, Cizur menor, 2012.
- Gil y Gil, J.L., “El concepto de despido disciplinario”, en Martín Jiménez, R. (coord.), *La extinción del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- Godino Reyes, M., “Comentario a la Ley 3/2012, de 6 de julio, disposición adicional séptima: normas aplicables en las entidades de crédito”, en AA.VV., *La regulación del mercado laboral: un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- León Sanz, F.J. y Valverde González-Morejón, A., *Reformas de las sociedades cotizadas y del sistema financiero 2008-2009*, Monografías Coediciones Aranzadi, Aranzadi, Cizur Menor, 2014.
- Maldonado Montoya, J.P., “Altos cargos en los sectores financiero y público estatal”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100, 2012.
- Montoya Melgar, A. et al., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Cizur Menor, 2000.
- Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2012.
- Pinillos, A., “Tratamiento jurídico de las crisis bancarias”, en Zunzunegui, F. (dir.), *Derecho Bancario y Bursátil*, 2ª edición, COLEX, Madrid, 2012.
- Rodríguez Pellitero, J., “Resolución de crisis bancarias”, en Muñoz Machado, S. y Vega Serrano, J.M. (dirs.), *Derecho de la Regulación X. Sistema Bancario*, Iustel, Madrid, 2013.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Estatuto jurídico del alto directivo laboral y reforma del Derecho de Sociedades”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 118, 2015.
- Sempere Navarro, A.V., “Las normas de 2011-2012, de disciplina bancaria, y los empleados de entidades de crédito”, *Aranzadi Social*, n. 2, 2012.

Vega Serrano, J.M., “La regulación bancaria española”, en Muñoz Machado, S. y Vega Serrano, J.M. (dirs.), *Derecho de la Regulación Económica: X. Sistema Bancario*, Iustel, Madrid, 2013.



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*