

# CRISIS ECONÓMICA Y DESPIDO DISCIPLINARIO DEL ALTO DIRECTIVO: A PROPÓSITO DEL CASO CATALUNYA BANC, S.A.

**José Hurtado Cobles**

*Socio y Responsable del Departamento Laboral de Firma Legal Abogados (Barcelona)*

---

## EXTRACTO

Si existe en el ordenamiento normativo español una relación jurídica peculiar, esta es sin duda la del personal de alta dirección. Su trascendencia y repercusión en el tejido empresarial de la mediana y gran empresa y el hecho de que la principal fuente de polémica en torno a la misma haya sido tradicionalmente la regulación concerniente a la extinción del contrato de alta dirección justifica la inminente publicación por el CEF de la monografía titulada *Régimen extintivo del contrato de alta dirección: Un estudio práctico de la jurisprudencia y doctrina actual*, donde con un enfoque eminentemente práctico se hace especial hincapié en sus consecuencias jurídicas, sobre todo en materia de indemnización y referencias básicas para su cálculo, así como en aquellas cláusulas contractuales con especial incidencia como son las cláusulas de blindaje y las de no concurrencia poscontractual.

El autor de esta obra monográfica aporta en el artículo que se reproduce a continuación su análisis y visión en un debate centrado en el despido disciplinario de dos altos directivos: el caso *Catalunya Banc, S.A.*\*

Debido tanto a las graves consecuencias económicas que para la empresa puede comportar como a la especialidad propia de esta relación laboral, el despido de carácter disciplinario del personal de alta dirección debe cumplir una serie de presupuestos formales y procesales aún más estrictos si cabe que en el despido del trabajador laboral ordinario. En las páginas siguientes se analizan algunos de estos presupuestos partiendo, como se ha dicho, de la reciente sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona.

**Palabras claves:** alta dirección, despido disciplinario, presupuestos y convivencia.

---

---

\* [Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona, de 4 de marzo de 2014 \(núm. 86/2014\).](#)

---

## Sumario

### Introducción

1. Exigencias de forma y acreditación de los hechos: su relevancia en el despido disciplinario del alto directivo de la mano del caso Catalunya Banc, S.A.
2. Conclusiones

## INTRODUCCIÓN

Uno de los caracteres propios del despido disciplinario es su carácter formal: el ordenamiento laboral ha querido que determinados requisitos formales sean ineludibles para proceder al despido como causa de extinción de la relación. Estas exigencias formales aparecen reguladas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y en lo que aquí interesa son las siguientes: «El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos» (art. 55.1 ET primer párrafo).

Centrándonos desde ahora en el presupuesto de hacer «figurar los hechos que lo motivan», deberemos comenzar anotando que la finalidad de esta exigencia, como en multitud de ocasiones se ha pronunciado la jurisprudencia, no es otra que la de que el trabajador afectado tenga un perfecto conocimiento de los hechos que justifican la decisión empresarial extintiva y, por tanto, pueda defenderse adecuadamente de los mismos, ya que de no ser así el empresario infringe el mandato legal, lo que acarrea la declaración de improcedencia del despido y unas graves consecuencias jurídicas para el empresario. De ahí su trascendencia.

El despido por causas disciplinarias del alto directivo en cuanto a su naturaleza, objeto y formalidades no se aparta excesivamente de las reglas generales que rigen el despido en la relación laboral ordinaria, pues el artículo 11.2 del Real Decreto regulador de la relación especial de alta dirección (en adelante, RDAD) hace una remisión expresa y clara a la normativa ordinaria al manifestar que «el contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores».

La jurisprudencia ha señalado que la valoración de si la carta de despido cumple o no el requisito de consignación de manera suficiente de los hechos que lo motivan es una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas tales como el tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización del trabajo, posibilidad en el momento de concreción de unos y otros aspectos de la conducta reprochada, etc.

Esta exigencia de concreción debe acentuarse aún más en el supuesto de despido disciplinario de un alto directivo, dado que el artículo 10.2 del RDAD, al tratar de esta causa extintiva, solo hace referencia genérica a incumplimientos graves y culpables del directivo, sin una tipificación concreta de los mismos y estableciendo un amplio margen de libertad al empresario en la apreciación de los mismos a tenor del carácter especial de esta relación laboral. De ahí que sea escasamente frecuente esta causa de extinción contractual en la relación de alta dirección.

El problema deriva de que la valoración sobre la suficiencia en la descripción de los hechos implica siempre la necesidad de un juicio de valor y este siempre será de carácter subjetivo, lo

que ha provocado que esta necesidad de suficiencia haya sido desde siempre uno de los temas más conflictivos en la jurisprudencia laboral. Y si bien es cierto que no es exigida una exposición exhaustiva de los hechos, parece evidente que un exceso en la fijación de los hechos nunca perjudicará al empresario y siempre facilitará la labor al juez en cuestión, no siendo de recibo ni la parquedad en el redactado ni el omitir aquellos datos o circunstancias que sean relevantes, pues ambos defectos acarrearán sin más la declaración de improcedencia del despido por muy graves y contundentes que hubieran sido las imputaciones que lo han motivado.

## 1. EXIGENCIAS DE FORMA Y ACREDITACIÓN DE LOS HECHOS: SU RELEVANCIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO DEL ALTO DIRECTIVO DE LA MANO DEL CASO CATALUNYA BANC, S.A.

La carta de despido disciplinario notificada en fecha 10 de mayo de 2013 a don J.M.R. y a don A.T.R., directores generales de Catalunya Banc, S.A. y presidente ejecutivo y consejero delegado, no adolecía de parquedad –constaba de más de 10 folios– pero sí «olvidó» omitir datos y circunstancias relevantes y necesarias para una posterior argumentación y defensa de las imputaciones en juicio. Los motivos de despido se articularon en torno a seis imputaciones distintas todas referentes a dejación de funciones y responsabilidades y deslealtad en el ejercicio de sus cargos por adopción de decisiones contrarias a los intereses de la empresa.

Recordemos también, en el momento de los hechos, la situación de intervención de Catalunya Banc, S.A. por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), organismo estatal que, hasta la fecha, había aportado más de 10.000 millones de euros para adquirir el 100% del capital social de la entidad financiera.

Tras la oportuna impugnación judicial del despido por parte de los directivos, la tramitación correspondió al Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona y, para los efectos que aquí interesan, el día del juicio se ventilaron tres imputaciones concretas, pues de las restantes obrantes en la carta de despido, extrañamente, la propia empresa desistió previamente de ellas. Dados los límites del presente artículo nos limitamos, a modo de ejemplo, a analizar la primera de ellas, adelantando que las conclusiones son totalmente extensibles al resto de imputaciones. Textualmente en la carta de despido para esta concreta imputación se manifestó:

«1.º Desde la incorporación de los representantes del FROB al consejo de administración del Banco, se había mantenido el criterio, compartido con el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, de que las relaciones con la representación de los trabajadores fueran llevadas por el equipo directivo del Banco. Así, en varias ocasiones en que la representación de los trabajadores ha solicitado una reunión, se ha respondido en el sentido de que se dirijan al personal directivo del Banco, que tiene la responsabilidad de llevar a cabo tal interlocución.

A pesar de esta explícita asunción de responsabilidades por parte del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, el día 5 de abril de 2013 se provocó un serio incidente, tras un reiterado y gravísimo fallo en los sistemas de seguridad y acceso a las instalaciones, que derivó en la ocupación de las dependencias del Banco por parte de un gran número de representantes sindicales y empleados del mismo, en protesta por la parálisis en la gestión del Banco, habiéndose visto afectados un número indeterminado de clientes (a alguno de los cuales los responsables de seguridad impidieron la entrada), reclamando una reunión con los representantes del FROB. El motivo de dicha reunión se concretaba en que consideraban que los ejecutivos del Banco, y señaladamente el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, no habían adoptado decisión o realizado actuación alguna, inhibiéndose de toda responsabilidad o gestión, sin tomar iniciativa alguna, y escudándose en que no toman decisiones sin previa instrucción escrita del FROB, pese a que gozan de las facultades y responsabilidades para adoptar las decisiones e iniciativas oportunas en relación con las cuestiones que motivaban los citados incidentes, en el marco de los criterios generales adoptados por el consejo de administración. Ante estas situaciones y con el objeto de tranquilizar el clima laboral, los representantes del FROB, asumiendo funciones que le corresponderían al Presidente Ejecutivo y al Consejero Delegado, accedieron a mantener una reunión con los representantes de los trabajadores el pasado día 16 de abril.

Por lo demás, los reiterados fallos del sistema de seguridad han obligado a cambiar, con efectividad del pasado 15 de abril, de ubicación física a dichos representantes del FROB, con el objeto de mitigar posibles acciones similares en el futuro».

Sintetizando a modo ilustrativo este apartado de la misiva extintiva, los hechos imputados podrían aislarse en dos distintos: 1) Supuesta dejación de funciones al no asumir los directivos la relación con la representación de los trabajadores, y 2) Supuesta responsabilidad de los mismos en reiterados fallos del sistema de seguridad.

De una primera y rápida lectura el contenido de este apartado ya denota una cierta ambigüedad y falta de claridad en las circunstancias recogidas y una patente parquedad en la exposición de las imputaciones. Sin embargo, es en una lectura más detenida y pormenorizada del apartado donde se descubre la inexistencia de ciertos datos relevantes y necesarios para que el juzgador de turno pueda realizar el juicio de valor correspondiente y emitir su criterio de una forma correcta.

Así, por ejemplo, se habla de dejación de funciones «en varias ocasiones» al no haber atendido a peticiones de reuniones con la representación social cuando, en realidad, solo se recoge una concreta y debidamente datada, la del 5 de abril de 2013, sin hacer alusión alguna a aquellas otras «ocasiones» en que se manifiesta también hubo dejación de funciones. Tampoco se especifica cuándo, ni en qué forma, ni quién fue el destinatario de la manifestación por parte de los directivos de que estos no asumían la responsabilidad en esta materia. Por otro lado se habla de «reiterados fallos del sistema de seguridad» cuando también únicamente se concreta solo uno de ellos en el redactado, el del mismo día 5 de abril de 2013. Ni tan siquiera se concreta que fueran estos directivos despedidos los responsables del sistema de seguridad de la empresa.

Casi se podría decir que son más los datos omitidos en la redacción que los datos recogidos en la misma, por lo que es relativamente fácil concluir que este apartado transcrito adolece de un defecto formal por falta de suficiente concreción de los hechos imputados, tanto en sus aspectos objetivos y subjetivos como, lo que es más grave, en sus circunstancias temporales y de frecuencia pues, a ningún laboralista se le escapa la trascendencia del elemento temporal en los despidos de carácter disciplinario. Por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de marzo de 2013 (rec. núm. 58/2012), cuyo ponente, Ilmo. Aurelio Desdentado Bonete, nos manifiesta: «Especial relevancia tiene la falta de ubicación temporal de las conductas que se imputan, pues su falta de concreción impide una eventual alegación de la prescripción».

Y, obviamente, lo que acabamos de recoger, tampoco escapa al juzgador de instancia, quien en su sentencia vendrá a manifestar al respecto –textualmente y en su parte necesaria–: «Las imputaciones genéricas, anteriormente señaladas, se reproducen nuevamente al analizar el punto primero de las cartas de despido». Como se dijo anteriormente las ambigüedades e indeterminaciones son constantes en la redacción de la carta y así frases tales como «..., vulneración de los deberes básicos que les corresponden por su respectiva posición», «..., ha venido actuando en abierta vulneración de sus responsabilidades y deberes básicos», «..., eludiendo y excusándose de cualquier responsabilidad propia», se repiten insistentemente a lo largo de los varios folios de los que consta la carta de despido, pero nunca llegando a concretarse debidamente cuáles sean esos deberes básicos vulnerados o esas responsabilidades propias eludidas. Cuestiones que, a fin de cuentas, son las únicas que interesan al receptor de la carta para poder articular debidamente su defensa y al juez para circunscribir acertadamente los términos del debate.

En cuanto a los elementos objetivos el juzgador de instancia encuentra a faltar el poder conocer a quién corresponde realmente la responsabilidad que se imputa como eludida: «Se desconoce quién era el responsable de los sistemas de seguridad .../..., o en su caso si lo eran los actores bajo un concreto plan de actuación incumplido por estos».

Ni tan siquiera el elemento temporal –tan importante como se ha indicado– ha quedado debidamente expuesto en la carta pues, según el propio juzgador: «No se concreta en la carta de despido, ni puede considerarse concretado ni acreditado de la prueba practicada en acto de juicio, cuándo y de qué forma se produjo la negativa de los actores a recibir, en su caso, a los representantes de los trabajadores .../..., ni tampoco cuándo y en qué fecha, los actores manifestaron, y a quién, que no tomarían decisión alguna sin previa instrucción del FROB».

Y estos incumplimientos del presupuesto formal en la carta de despido impiden al juzgador entrar a conocer el fondo de la cuestión, obstaculizándole en su labor de valoración de la proporcionalidad de la medida sancionatoria o, incluso, de la veracidad o no de las imputaciones alegadas.

Pero es que a mayor abundamiento, en el acto de juicio tampoco se cumplió la principal obligación de toda empresa demandada en un pleito de estas características: la ineludible carga de probar en el proceso las imputaciones que hayan sido comunicadas a través de la carta de despido. Y buena cuenta de ello toma el juzgador quien en su resolución manifiesta: «Pero, además,

dichas imputaciones tampoco concretadas en juicio, a través de preguntas concretas y respuestas que pudieran así determinarlas, no pueden considerarse acreditadas con el mínimo rigor probatorio exigible a una valoración judicial para determinar la responsabilidad de los actores en el fallo de los sistemas de seguridad, si así fue, y que hubiere provocado, tal como refiere la carta, la ocupación de las dependencias del banco».

Ni tampoco entiende cómo no haya sido llamado a testificar el/los representante/s de los trabajadores a quienes supuestamente se les han negado las reuniones: «..., que en todo caso no es llamado a testificar en el juicio de autos», «..., –ninguno de ellos comparece al acto judicial, y por tanto, ninguno de ellos asevera en juicio, en su caso, cuál de los actores, o ambos a la vez, hipotéticamente, no quiso recibirlos– .../..., como decíamos, ningún representante de los trabajadores es llamado a juicio para confirmar que la reunión del referido día 16-4-2013 entre aquellos y el FROB se produjo porque los actores rehusaron reunirse con estos».

Sorprende incluso que este extremo no se intentara acreditar por la defensa de la empresa –al menos– con el interrogatorio judicial de los demandados –sí presentes en el acto de juicio–: «Tampoco se somete documento alguno a contraste de los testigos y en su caso de los actores en el interrogatorio judicial no solicitado, para ratificar y/o confirmar instrucción escrita o negativa a reunirse con los representantes de los trabajadores al respecto».

Obviamente, a tenor de tales incumplimientos procesales y preprocesales por parte de la empresa demandada, también repetidos en la redacción y defensa del resto de imputaciones, la consecuencia no podía ser otra más que la que finalmente recoge el fallo de la sentencia: «debo declarar y declaro la improcedencia de sus despidos, y debo condenar y condeno a la empresa CATALUNYA BANC, S.A. a readmitir a estos o a abonarles una indemnización para cada uno de ellos de 600.000 euros; alternativa que se decidirá de mutuo acuerdo entre las partes, y caso de no alcanzarse se procederá al abono de la indemnización anteriormente establecida».

Contra la sentencia se ha anunciado recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, tal y como ha manifestado públicamente el propio ministro de Economía, Sr. De Guindos, por lo que hoy por hoy aún no es firme.

## 2. CONCLUSIONES

A pesar de que contra la sentencia referida se ha anunciado recurso, a nadie se le escapa que, no existiendo posibilidad de enmendar errores como los señalados en fase de recurso, la Sala de lo Social del Tribunal confirmará la de instancia y esta devendrá firme, con lo que finalmente ambos directivos serán indemnizados con base en sus respectivas cláusulas de blindaje –indemnización sobre la que, curiosamente, sí hubo acuerdo por ambas partes en el momento del juicio.

Los defectos expuestos, tanto en el momento de redacción de la carta de despido como posteriormente a la hora de defenderlos en juicio, parecen muy evidentes no solo para cualquier

operador jurídico experto en Derecho laboral sino incluso –me atrevo a decir– para cualquier estudiante o estudioso de esta rama del Derecho. Cuesta creer que aquí la empresa demandada, Catalunya Banc, no contase con un asesoramiento técnico-jurídico adecuado a las circunstancias del caso y que este sea desconecedor de los más elementales principios del Derecho laboral en materia de despidos.

Personalmente me inclino a pensar que más bien estamos en presencia de lo que se conoce en el foro como un «juicio formal o aparente», un «pufo» en términos coloquiales, en el que las partes procesales –en este caso empresa y directivos– se han concertado previamente para obtener el resultado deseado por ambas: una salida de la empresa para los directivos altamente remunerada y, además, subvencionada con dinero público y todo ello sin que nadie se rasgue las vestiduras pues todo se ha formalizado mediante un procedimiento judicial a cuya finalización, como en otras ocasiones, se tendrá ocasión de manifestar en público frases del tipo: «acatamos la sentencia, aunque no podamos compartirla». Y para todo ello solo fue preciso entregar y recibir una carta de despido, extensa, pero insustancial y posteriormente el día de su enjuiciamiento hacer una defensa aparente de las imputaciones vertidas en ella, sin verdaderos medios de prueba, incumpliendo así, aunque deliberadamente, dos de las exigencias básicas en cualquier despido disciplinario.

Opinión personal, claro, no sustentada en ningún tipo de prueba directa, solo por mera deducción lógica inducida de las presunciones apuntadas y que el lector podrá libremente barajar para decidir si comparte mi opinión o no.

No voy a entrar aquí a vislumbrar las consecuencias que, de ser hipotéticamente cierta, tal connivencia fraudulenta tendría en diferentes ámbitos, pues no es el objetivo de este artículo ni su extensión lo permite, pero sí que desde aquí me gustaría ofrecer la posibilidad a las partes implicadas de despejar toda sospecha de fraude procesal, y es dejar anotada y recordar la facultad que ofrece el apartado 4.º del artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (de aplicación también a la relación de alta dirección) por la que el empresario puede subsanar el despido que adolezca de defectos de forma, realizando un nuevo despido en el plazo de siete días tras la firmeza de la sentencia, y en el que sí cumpla los requisitos omitidos en el primero.

Tal actuación contemplada en la ley, aunque obligaría a la empresa a mantener de alta a los dos directivos y a abonarles los salarios de tramitación devengados durante la tramitación del procedimiento, eximiría a la empresa de hacer frente a la elevada indemnización objeto de la condena y, de paso, despejaría cualquier duda sobre la verdadera voluntad de las partes en todo este asunto.