

Inseguridad jurídica en los contratos de duración determinada en la alta dirección. Las causas de temporalidad y la indemnización debida al alto directivo tras la extinción de la relación por expiración del tiempo convenido

Legal uncertainty in senior management fixed-term contracts. The causes of temporality work and the severance pay due to the senior manager after termination of the employment relationship due to the expiration of the agreed time

Gabriela Rizzo Lorenzo

Profesora Derecho Trabajo Universidad Carlos III de Madrid

ORCID ID: 0000-0002-7737-695X

Recibido: 14/1/2022

Aceptado: 4/3/2022

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6848>

Resumen: De la relación laboral especial de alta dirección siempre han surgido controversias judiciales, siendo una de ellas la extinción por finalización del término convenido, regulado en el Real Decreto de Alta Dirección por remisión al Estatuto de los Trabajadores. El TSJ de Madrid se ha pronunciado al respecto recientemente, inaplicando el art. 49 ET para los contratos temporales en la alta dirección, entendiendo que las causas de temporalidad del ET no son aplicables a la alta dirección. La relevancia del fallo es doble: primero, por ser opuesto a otra sentencia de la misma Sala sobre hechos sustancialmente idénticos; y segundo, por las consecuencias de aplicar un argumento u otro (en especial tras la reforma laboral introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Palabras clave: Alta dirección; contrato temporal; finalización del término convenido; indemnización; reforma laboral

Abstract: Many legal controversies have always arisen from the special employment relationship of senior management; one of them is the termination by the end of the agreed term, regulated in the Royal Decree of Senior Management by reference to the Statute of Workers Rights. Recently, the High Court of Justice of Madrid has decided not to apply Article 49 of Statute of Workers Rights for temporary contracts in se-

*grizzo@der-pr.uc3m.es

nior management, because understands that the causes of temporality of the Statute of Workers Rights are not applicable to this special relationship. This judgment is of particular importance for two reasons: because it has a pronouncement opposed to another judgment of the same Chamber and on identical facts; and by the consequences of applying one argument or another (especially after the labour reform introduced by Royal Decree-Law 32/2021, of December 28)

Keywords: Senior management; fixed-term contract; expiration of the agreed time; labour reform.

La incertidumbre en la aplicación del particular sistema de fuentes del Real Decreto por el que se rige la relación especial de alta dirección no es una controversia nueva en nuestra doctrina judicial y, desde luego, tampoco es una cuestión resuelta por nuestra jurisprudencia. No encontramos en ninguna de ellas un atisbo de consenso o uniformidad a la hora de determinar qué regulación resultará aplicable a determinados conflictos nacidos en el seno de estas relaciones especiales: en este caso concreto, para la indemnización por finalización del contrato por expiración del tiempo convenido.

Recordemos que el art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores considera a la alta dirección como una relación laboral de carácter especial, de tal modo que la misma quedará sujeta a lo contenido en su propia norma: el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (en adelante RDAD). Este Real Decreto dispone, en su art. 3, que esta relación especial se regulará, en primer lugar, por lo dispuesto libremente por partes, con el único límite de lo contenido en dicha norma; y, para lo no acordado por las partes ni regulado por el reglamento, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales. De esta forma, la legislación laboral no será fuente supletoria de la relación especial, y el Estatuto de los Trabajadores solamente será de aplicación cuando el RDAD, por remisión directa, así lo determine.

Este sistema de fuentes ha sido frecuentemente criticado por la doctrina social, por cuanto que muchos han considerado que la aplicación supletoria del derecho civil y mercantil complica la labor de la jurisdicción competente, que es la social (art. 14 del RDAD)¹. Sostiene este sector doctrinal que la aplicación supletoria de la normativa laboral no hubiese perjudicado a la autonomía de la voluntad conferida a las partes, por cuanto la relación se seguiría rigiendo, en primer término, por lo convenido por estas. Sin embargo, el Real Decreto ha permanecido inalterado a este respecto y, fruto de esta

¹ Llama la atención «que la legislación supletoria elegida no sea la laboral común (...) [pues] quizá hubiera sido más lógico atribuir ese papel a la LET y a sus normas de desarrollo, lo cual no resulta incompatible con el reconocimiento de un mayor espacio entre las fuentes normativas a la autonomía de la voluntad, sobre la base de la más aparente igualdad entre los sujetos contratantes». DE VAL TENA, Ángel Luis; *Los trabajadores directivos de la empresa. Consejeros y administradores. Personal de alta dirección. Empleados directivos*. Navarra, Aranzadi, 2010 (p. 183).

configuración del sistema de fuentes, han surgido diversas polémicas, tanto en la posible aplicación del Estatuto de los Trabajadores cuando no hay remisión expresa del RDAD, como en aquellos casos en los que, habiendo remisión expresa, esta no se hace hacia la totalidad del texto del Estatuto de los Trabajadores, quedando sin regulación, en defecto de pacto, los términos no contenidos expresamente en la remisión.

1. El pacto de temporalidad en el contrato de alta dirección: los términos convenidos y la aplicación del Estatuto de los Trabajadores por remisión expresa del RDAD

Este último ha sido el caso analizado en la sentencia del TSJ de Madrid, núm. 428/2021, de 7 de junio (rec. 272/2021)² que, confirmando el fallo de instancia, resolvía en favor de la empresa el recurso interpuesto por el alto directivo, que vio extinguido su contrato, sin derecho a indemnización, por expiración del tiempo convenido. La relación laboral de carácter especial (relación cuya naturaleza no se discute), fue suscrita entre las partes en 2001 para prestar servicios como alto directivo en la AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACION INTERNACIONAL, empresa pública para la que trabajó en diversas delegaciones (entre ellas la de República Dominicana y la de México) a través de sucesivas prórrogas del contrato que, desde el inicio, ha tenido carácter temporal.

En 2017 el trabajador participa en un proceso selectivo convocado por la Dirección, firmando, en marzo del mismo año, el contrato de alta dirección para el puesto de Coordinador General de la Cooperación Española en la delegación de Panamá. Este contrato se firmó con una duración determinada, que iba desde el 01.08.2017 hasta el 31.07.2019, y que se prorrogó, en una única ocasión, para el periodo comprendido del 01.08.2019 al 31.07.2020. La empresa, al llegar esta última fecha, decidió no prorrogar el contrato y dio por finalizada la relación por expiración del tiempo convenido, comunicando al trabajador que la misma se extinguía sin derecho a indemnización en aplicación de los términos pactado en el contrato.

La Cláusula IX del contrato suscrito, rotulada «*Extinción del contrato*», disponía lo siguiente:

- «b) *Desistimiento del empleador. Este contrato podrá extinguirse por voluntad unilateral de la entidad, sin necesidad de reflejar causa alguna que lo justifique. Esta decisión deberá ser comunicada por escrito al Directivo, con un plazo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, al Entidad deberá indemnizar al Directivo con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido. El Directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a siete días del salario anual en metálico por un año de servicio con el límite de seis de mensualidades.*
- c) *Finalización del plazo. La renuncia expresa por cualquiera de las partes a continuar con la vigencia del contrato, una vez llegada la fecha de terminación del mismo o de la última*

² STSJ de Madrid, de 7 de junio de 2021 (Rº 272/2021).

prórroga acordada, dará lugar a la extinción del contrato por finalización del plazo, sin derecho a indemnización alguna a favor del Directivo».

Igualmente, en caso de que, de conformidad con lo señalado en la cláusula III, cualquiera de las partes haya optado tácitamente por no prorrogar el contrato, el mismo se extinguirá por finalización del contrato al llegar su fecha de finalización o de la última prórroga acordada, sin derecho a indemnización alguna a favor del Directivo».

En virtud de dicho pacto, la empresa entiende que, al no prorrogarse el contrato, el cumplimiento del plazo terminaba con la relación sin necesidad de preaviso ni de indemnización. En desacuerdo con la empresa, el alto directivo impugna la decisión extintiva, que es desestimada íntegramente en instancia, recurriendo ahora en suplicación al considerar que, y en aplicación del art. 12 del RDAD, le corresponde la indemnización contenida en el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, de doce días de salario por año de servicio.

2. El posible pacto de renuncia a la indemnización en el contrato de alta dirección de duración determinada

Tal como dejábamos al principio apuntado, los únicos límites a la autonomía de la voluntad de las partes en esta relación especial son los contemplados en el RDAD, dentro del cual podemos encontrar dos tipos de disposiciones en relación a la extinción de la relación especial: 1) las extinciones reguladas *ad hoc* en el RDAD, y que son: el desistimiento (arts. 10.1 y 11.1 del RDAD), el despido disciplinario (art. 11.2 RDAD) y la extinción indemnizada por voluntad del alto directivo (art. 10.3 del RDAD); y 2) las restantes casusas de extinción, para las cuales el art. 12 del RDAD nos remite al Estatuto de los Trabajadores, donde establece que, «*Dejando a salvo las especialidades consignadas en los artículos anteriores, esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*».

Sostiene el recurrente en su argumentación, por un lado, que debería ser de aplicación, en cumplimiento de la remisión del RDAD, el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para la indemnización de los contratos por expiración del tiempo convenido; y, por otro, que, de considerarse que la llegada «*a término del contrato no fuera considerada como expiración del tiempo convenido, no podría imponerse al trabajador una renuncia a la indemnización que le habría correspondido por aplicación de lo dispuesto en el art.11 del RD 1382/1985 (siete días de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades)*».

Antes de entrar a analizar los Fundamentos de la Sala, cabe matizar que la remisión hecha al Estatuto de los Trabajadores en el art. 12 del RDAD presenta una serie de particularidades. La primera de ellas es que la remisión no se hace a un artículo concreto del Estatuto de los Trabajadores, sino que se refiere a todas aquellas causas contempladas y reguladas en él (aunque *dejando a salvo las especialidades consignadas en los artículos anteriores*; esto es: se entienden excluidas las causas de extinción con regulación propia

en el RDAD). Asimismo, tampoco serán aplicación aquellas disposiciones que vayan en contra de lo regulado en el Real Decreto o que sean incompatibles con la naturaleza de esta relación especial.

En segundo lugar, como ya se ha adelantado, no todas las causas de extinción del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores se entenderán incluidas en la remisión, quedando exceptuadas las siguientes: la letra *d*): extinción por dimisión del trabajador (la misma ya está regulada en el art. 10.1 del RDAD); la letra *h*): por fuerza mayor (regulada en el art. 10.3.c) del RDAD); y letra *j*): extinción por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario (regulada en el art. 10.3 del RDAD).

En tercer y último lugar, es preciso señalar que el art. 12 del RDAD, además de especificar que la remisión no puede afectar a lo ya regulado en la norma específica, dice textualmente que «*esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*». Es decir, que las causas de extinción serán las del art. 49 (con las excepciones ya vistas), pero como además se refiere a los procedimientos, entonces la remisión también incluirá lo dispuesto en los arts. 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores para el despido colectivo y por causas objetivas, en tanto que las mismas regulan el procedimiento mediante el cual se deben llevar a cabo estas extinciones.

Por lo tanto, la remisión del art. 12 del RDAD al Estatuto de los Trabajadores se hace para las restantes causas de extinción, incluyendo la misma la regulación de los procedimientos para ello. Sin embargo, ¿se encuentran las indemnizaciones contempladas en dichos preceptos –en concreto para este caso la indemnización del art. 49.1.c) para la extinción por expiración del tiempo convenido– contenidos en la remisión? Y, si no es así, ¿cabe pacto de renuncia a la indemnización para estas otras causas de extinción?

3. La extinción del contrato de alta dirección por expiración del tiempo convenido: art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores

Dice el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores³, en su nueva redacción introducida por la reforma laboral de diciembre de 2021⁴, que el contrato de trabajo se extinguirá:

«c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte

³ Redacción del art. 49.1.c) ET introducida por el art. 1.8 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30/12/2021).

⁴ Aunque la modificación introducida por el RD-Ley 32/2021 elimina el contrato temporal por obra o servicio determinado, no afecta a la cuantía indemnizatoria contemplada para la expiración del contrato por tiempo convenido, por lo que la modificación no es relevante en relación al tema abordado, ni para el estudio de la doctrina judicial construida sobre el mismo, que no se ve alterada por la nueva redacción.

proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
(...)

Teniendo en cuenta que para el desistimiento empresarial el RDAD establece una indemnización mínima –y no renunciabile⁵– de siete días de salario por año de servicio con un límite de seis mensualidades, no parece muy acertado pensar que la indemnización para la extinción por expiración del tiempo convenido sea de doce días de salario y sin límite de mensualidades. Resulta evidente que la redacción del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores no fue pensada para una relación especial, de modo que es normal que la cuantía de las indemnizaciones tampoco sea la idónea para las mismas. Por este motivo, autores como MOLERO MANGLANO⁶ niegan que la indemnización del art. 49 esté incluida en la remisión, no resultando la misma aplicable al contrato de alta dirección; o con opinión algo más flexible, HURTADO COBLES⁷, que entiende que la disposición del Estatuto de los Trabajadores sí será aplicable, pero solo en ausencia de pacto, de modo que las partes, mediante acuerdo, podrían renunciar a ella.

Si partimos de la idea sostenida por este sector de la doctrina (la indemnización del art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable a la alta dirección) entonces nos encontraremos ante dos posibles situaciones: que las partes hayan convenido expresamente sobre la extinción (bien renunciando a toda indemnización, bien fijando una cuantía determinada); o que nada hayan acordado al respecto. En este último caso, si la indemnización de doce días no es aplicable, ¿le corresponde indemnización al alto directivo?

En este punto, a su vez, caben otras dos posibilidades: negar toda posible indemnización; o aplicar la del art. 11 del RDAD para el desistimiento, por disposición del apartado c), *in fine*, del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dice que la indemnización será la de doce días, «o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación». El problema de esta última opción es que nos hace entrar en un bucle entre disposiciones: el art. 12 del RDAD nos remite al Estatuto de los Trabajadores, y el Estatuto de los Trabajadores nos devuelve al art. 11 del RDAD para aplicar la indemnización fijada para desistimiento. Esta compleja mecánica no parece responder a la voluntad legislativa que, si así lo hubiera querido, habría extendido los efectos del desistimiento a estas otras causas de extinción, sin necesidad de remitir al Estatuto de los Trabajadores para que este, a su vez, nos devuelva al RDAD.

⁵ STS de 22 de abril de 2014 (Rº 1197/2013, Sala de lo Social): aunque confirma que el art. 3.5 del ET no es aplicable a la relación especial de alta dirección, entiende que el pacto de renuncia a la indemnización legal fijada en el RDAD no es posible, pues «no parece lógico interpretar que el legislador permita un pacto (...) que consista, lisa y llanamente, en eliminar toda indemnización. Si fuera así, el legislador incurriría en una palmaria contradicción con lo que él mismo establece en primer lugar y de manera terminante: el alto directivo “tendrá derecho”».

⁶ MOLERO MANGLANO, Carlos; *El contrato de alta dirección*. Madrid, Civitas, 2011 (p. 558).

⁷ HURTADO COBLES, José; Régimen extintivo del contrato de alta dirección. Un estudio práctico de la jurisprudencia y doctrina actual. Madrid, CEF, 2014 (p. 119).

Por otra parte, el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores sobre la duración de los contratos y las causas de temporalidad, en principio no sería aplicable a esta relación por no haber remisión directa al mismo; sin embargo, la misma Sala de lo Social del TSJ de Madrid señaló, en sentencia núm. 553/2015, de 17 julio (rec. 48/2015)⁸ que, también para la alta dirección será aplicable la normativa laboral general e indisponible sobre las causas de temporalidad en los contratos, pues «*la primera regla que rige la contratación laboral es la de que el contrato se presume hecho por tiempo indefinido, de forma que sólo pueden alcanzar la condición de vehículo hábil para justificar un contrato temporal aquellos que se han celebrado acogiéndose a las exigencias legales para su celebración, siendo éste el criterio reiterado de la Sala*», de modo que «*no pueden las partes libremente configurar contratos laborales temporales según su libre voluntad y al margen de los tipos legalmente establecidos*».

Con la argumentación de la referida sentencia del TSJ de Madrid, núm. 553/2015, de 17 julio (rec. 48/2015) se pretende, además, evitar el fraude en la contratación. Porque si en la alta dirección no existen límites en la contratación temporal, entonces la empresa podrá realizar contratos de alta dirección de muy corta duración e ir prorrogándolos indefinidamente; y, en el momento en que desease terminar la relación, solamente tendría que comunicar al alto directivo su intención de no renovarlo, pudiendo extinguir la relación por *expiración del tiempo convenido*. Asimismo, de poder pactarse la renuncia a la indemnización –tal como se sugiere por algunos autores y por la sentencia del TSJ de Madrid de 2021 aquí examinada–, el empresario tendría una forma muy sencilla de eludir el desistimiento preavisado e indemnizado, yendo en contra de lo dispuesto, en unificación de doctrina, por el TS en sentencia de 22 de abril de 2014 (rec. 1197/2013)⁹, sobre el carácter irrenunciable, y de mínimos, de la indemnización dispuesta en el RDAD.

4. La dudosa aplicación de las causas de temporalidad del Estatuto de los Trabajadores a la alta dirección: la dispar argumentación de las sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 2015 y de 2021

El especial interés de la citada STSJ de Madrid de 2015, en comparación con la ahora examinada de 2021, radica en que la situación estudiada por ambas es prácticamente idéntica y, de hecho, la empresa demandada es la misma (la Agencia Española de Cooperación Internacional).

En sendas situaciones, el alto directivo lo había sido en virtud de sucesivos contratos temporales que se fueron prorrogando, desempeñando sus laborales en las sedes de distintos países hasta que, en un momento determinado, la empresa decide no prorrogar nuevamente el contrato y comunica la extinción de la relación por *expiración del tiempo convenido*.

En la primera de ellas, la STSJ de Madrid, núm. 553/2015, de 17 julio (rec. 48/2015), el recurso es interpuesto por la empresa, al reconocerse en instancia la indemnización al

⁸ STSJ de Madrid, de 17 de julio de 2015 (R° 48/2015).

⁹ *Op. cit.*, STS de 22 de abril de 2014 (R° 1197/2013, Sala de lo Social).

alto directivo por desistimiento empresarial, y no por expiración del plazo. Lo que se discute en el proceso es la naturaleza de la finalización del contrato suscrito por las partes, sosteniendo la empresa recurrente *«que el contrato no ha finalizado por desistimiento del empleador sino por mutuo acuerdo entre las partes, al llegar el término pactado en aquél»*.

Responde la Sala a esta cuestión desestimando la pretensión de la empleadora y explicando lo ya expuesto en el apartado anterior: que la temporalidad debe responder a una de las causas válidas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y que, *en «el caso ahora enjuiciado ha de adoptarse igual solución en orden a la extinción de la relación laboral de alta dirección por desistimiento del empleador, sin que alcance virtualidad la finalización del término temporal pactado en contrato que invoca el recurrente, habida cuenta de que la misma no obedecía a causa alguna. No se olvide, de lo actuado se infiere que la prestación de servicios durante aproximadamente trece años lo ha sido, no para obra o servicio determinado, con sustantividad propia, ni por ninguna otra de las circunstancias que pudieran dar entrada a la calificación del contrato como temporal, sino para actividades de dirección, programación y gestión propias e inherentes a la actividad empresarial, eso sí, mediante la cobertura de un contrato de Alta Dirección sometido a plazo determinado y prórrogas sucesivas, y cuya cláusula 13 dispuso la posibilidad de extinguirlo por voluntad de las partes»*.

En la segunda sentencia de esta misma Sala, núm. 428/2021, de 7 junio (rec. 272/2021), la fundamentación jurídica es distinta, por cuanto lo que se discute en primer término no es la naturaleza de la finalización del contrato, sino la indemnización debida para la resolución del contrato de alta dirección por expiración del tiempo convenido. Sin embargo, el segundo motivo esgrimido por el recurrente sí guarda identidad con la argumentación de la sentencia del TSJ de Madrid de 2015, pudiendo quizá llegar a admitirse sobre el mismo un recurso para la unificación de doctrina, ya que la conclusión de la Sala, en esta ocasión, es opuesta a la de 2015.

De esta sentencia de junio de 2021 hay que empezar subrayando que la naturaleza de la relación no ha sido discutida y, aunque de entrada pudiera parecer que el alto directivo no reúne los requisitos del art. 1 del RDAD, queda recogido en los Hechos y en los Fundamentos de Derecho que la empresa pertenece al sector público estatal y que el trabajador es alto directivo de conformidad con su normativa reguladora. Este hecho, relevante en materia de preaviso e indemnizaciones, no lo es en el presente caso, al no discutirse ni el preaviso reducido contemplado en la norma estatal para lo altos directivos en empresas públicas, ni al existir pacto alguno de blindaje que pudiera ir en contra de dichas disposiciones especiales.

Así, estando ante una indiscutida relación de alta dirección, sometida a las normas del RDAD y de conformidad con los inalterados Hechos Probados del fallo de instancia, la Sala entra a analizar el recurso planteado por el alto directivo que, en desacuerdo con el fallo del Juzgado de lo Social, acude ahora en suplicación instrumentalizando el recurso en dos motivos:

Primero, vulneración del art. 12 del RDAD en relación al art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pues sostiene que la llegada a término del contrato, tras veinte años de

relación, debería ser considerada como despido, teniendo derecho a la indemnización de doce días de salario por año de servicio. Cabe precisar, respecto de este primer motivo esgrimido por el alto directivo, que la extinción del vínculo laboral por la llegada a término del contrato no es un despido, sino precisamente una *extinción por expiración del plazo acordado*, y que la indemnización contemplada en el Estatuto de los Trabajadores es para esta causa, y no para un despido.

Y, *segundo*, si llegara a considerarse que el contrato no se ha extinguido por *expiración del tiempo convenido*, entonces la indemnización que le correspondería sería la del art. 11 del RDAD, y la renuncia pactada no sería posible (derecho irrenunciable). Este segundo motivo, que presenta mayor similitud con la sentencia de 2015, no llega a cobrar relevancia en la fundamentación del TSJ, que es algo parco al respecto.

El TSJ de Madrid entiende que ambos motivos están íntimamente relacionados y los analiza de forma conjunta. Para ello comienza recordando la prelación de fuentes en la relación de alta dirección, señalando que, a salvo de lo contenido en el RDAD, lo que prima es la voluntad de las partes y, a falta de pacto o de disposición específica, se deberá acudir a la legislación civil o mercantil, por cuanto la legislación del Estatuto de los Trabajadores solo es de aplicación por remisión directa del RDAD.

Pero a continuación de dicho recordatorio, señala el fallo que *«No nos encontramos, por tanto, ante un contrato temporal regido por el art. 49.1.c del ET y a cuya extinción le resulte de aplicación, por ende, la indemnización de 12 días por año trabajado. Tales previsiones son de aplicación a los contratos temporales regidos por el ET, esto es, a los contenidos en el art. 15.1 ET»*. Lo que parece desprenderse de esta afirmación –y de la restante argumentación que enseguida analizaremos–, es que el apartado *c)* del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores no es en ningún caso aplicable a la alta dirección, porque las causas de temporalidad del art. 15 del mismo cuerpo legal no afectan a esta relación especial.

Dice la sentencia que la indemnización dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos fue pensada *«para «compensar» la inseguridad y la falta de estabilidad derivada de la duración incierta de un contrato laboral común, sin que pueda trasladarse dicho razonamiento a los altos directivos, no solo porque no lo prevé la ley y no nos hallamos ante un despido, sino además porque se trata de una relación especial que por su propia naturaleza se rige por los principios de «libre designación-libre cese»»*. Pero la extinción por expiración del plazo en una relación común tampoco es un despido, y la temporalidad en la alta dirección también crea inseguridad y falta de estabilidad en el alto directivo (a pesar de que los elevados salarios en estas relaciones puedan paliar parte de los efectos adversos de la temporalidad). Asimismo, la relación especial se erige sobre la confianza mutua de los contratantes, la cual justifica la vasta autonomía de la voluntad conferida a las partes, pero no *se rige por los principios de «libre designación-libre cese»*: la específica figura del desistimiento, admitida para esta relación especial e impensable para una común, no da carta blanca al empresario para cesar al alto directivo por cualquier causa y sin ningún requisito, pues precisamente para evitar que esto suceda el RDAD dispone la obligatoriedad del deber de preaviso (o su compensación) y la indemnización de siete días; y todo ello para un desistimiento válido, pues ante la prueba de que la extinción trajo causa en

una vulneración de derechos o libertades, la única consecuencia posible será la declaración de nulidad del despido y la readmisión obligatoria del alto directivo¹⁰.

Para justificar la inaplicación del art. 49 a los contratos temporales en la alta dirección, el TSJ sostiene que la propia redacción del Estatuto de los Trabajadores excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones especiales (incluida la de alta dirección, *ex art. 2.1.a* ET). Estas relaciones especiales se regirán por su normativa específica, la cual en todo caso deberá respetar «*los derechos básicos reconocidos por la Constitución*» (art. 2.2 ET); así como las garantías salariales de los arts. 27.2, 29, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores, que expresamente quedan protegidas por su Disposición Adicional 5ª. En cuanto al resto del articulado del Estatuto de los Trabajadores, no resultará de aplicación a estas relaciones especiales, por lo que tampoco lo será la indisponibilidad de derechos del art. 3.5 ET.

Concluye la Sala aseverando que la voluntad de pacto del art. 3 del RDAD autoriza a las partes, no solamente a cualquier acuerdo sobre la duración del contrato (no siendo las causas de temporalidad de Estatuto de los Trabajadores aplicables a la alta dirección), sino también a cualquier otro pacto sobre la indemnización, incluida la renuncia a la misma. Y siendo esto así, entiende que los motivos alegados por el recurrente son contrarios a la buena fe y a esa libre voluntad expresada por las partes en el contrato, y que «*en la comunicación de extinción de la relación laboral de alta dirección comunicada al trabajador el 03.06.2020 no se contiene, como tal, una remisión expresa a las consecuencias indemnizatorias previstas en el artículo 49.1 c) ET*».

Esta última afirmación solamente hace referencia a aquellos casos en que las partes hayan suscrito una indemnización para este tipo de extinción, y lo hayan hecho por remisión a las consecuencias indemnizatorias del art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores; pero no es el motivo por el que el trabajador ha recurrido. En los Fundamentos de Derecho que recoge el TSJ en esta sentencia no se hace ninguna referencia al art. 12 del RDAD, ni a la remisión del mismo al Estatuto de los Trabajadores; la Sala no se pronuncia sobre si la indemnización está contenida o no en la remisión, ni sobre qué ocurriría si se entendiera que está excluida. Y el motivo por el que no hace ninguna referencia al art. 12 del RDAD en relación al art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores es porque, desde el comienzo de su razonamiento, la Sala ha negado que las causas de temporalidad del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores sean aplicables a la relación especial de alta dirección, lo cual permite que las partes convengan la duración que estimen oportuna sin ningún tipo de límite.

Sin embargo, el art. 12 del RDAD dice que para el resto de extinciones (es decir, las no contempladas expresamente en el RDAD), se estará «*a las causas y los procedimientos*» del Estatuto de los Trabajadores. Entonces, si la duración del contrato no debe traer causa alguna, el art. 49.1.c) ET no es solo que no se aplique, sino que apenas se limitará a contemplar *la expiración del tiempo convenido* como una causa *más* de extin-

¹⁰ STS de 18 de junio de 2012 (Rº 2604/2011, Sala de lo Social): aplica la sentada doctrina del TC para declarar la nulidad radical «*del despido que vulnere los derechos fundamentales del trabajador (...) con la consecuencia de obligada readmisión y con exclusión de la posibilidad de reemplazar ésta por el abono de una indemnización sustitutoria*».

ción, sin ninguna consecuencia asociada. Porque si la remisión del RDAD al Estatuto de los Trabajadores no incluye las causas, dicha disposición no es necesaria y está vacía de contenido, ya que si el art. 12 del RDAD no existiese, entonces las partes podrían igualmente convenir cualquier duración del contrato, y su extinción solamente daría derecho a indemnización si así se hubiese pactado, ya que, como señala el TSJ, «*en la legislación civil y mercantil no se contempla que la extinción del contrato por consumación del plazo de su vigencia dé lugar a indemnización alguna*».

La consecuencia de la postura sostenida por el TSJ de Madrid en esta sentencia de 7 de junio de 2021 es que el art. 12 del RDAD, para los contratos de duración determinada, está vacío de contenido; y, para las restantes causas de extinción, el art. 49 ET solamente será de aplicación cuando fije algún procedimiento específico en relación a la forma en que deba producirse la extinción de la relación (por ejemplo, para la comunicación del despido por causas objetivas, arts. 52 y 53 ET), pero nunca para los efectos. El TSJ de Madrid comparte la posición del juzgador *a quo* y suscribe la posición doctrinal de libertad absoluta de pacto en relación con todo aquello que no esté específicamente contemplado en el RDAD, por todo lo cual desestima el recurso interpuesto y confirma la extinción de la relación por expiración del tiempo convenido, sin derecho a indemnización.

5. Conclusiones

Al no contar con jurisprudencia unificada para las cuestiones aquí debatidas, quedarán al arbitrio judicial las consecuencias de los pactos alcanzados y los efectos de la ausencia de los mismos. Sin embargo, la inseguridad jurídica que se deriva de ambas situaciones no es la misma.

En cuanto a la indemnización por la resolución de un contrato de alta dirección por expiración del tiempo convenido, la reciente posición de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid es coincidente con la de diversos autores, pudiendo entenderse que, dada la cercanía de las partes en el ámbito de esta relación especial y en consonancia con la amplia autonomía de la voluntad conferida por el RDAD, corresponderá al alto directivo instar, en la negociación de su contrato de duración determinada, la inclusión de una indemnización para el caso de finalización del plazo convenido (por ejemplo, la misma que para el desistimiento). Es decir, que la *única* consecuencia derivada de entender que en la remisión del art. 12 al RDAD al Estatuto de los Trabajadores no se incluyen los efectos, es la de que, para estos casos, las partes deberán pactar expresamente sobre las consecuencias o requisitos de la extinción, pues de lo contrario se entenderá que la relación termina al finalizar el plazo, sin deber de preaviso y sin generar derecho a indemnización. Tanto para el caso de aceptarse esta postura, como la contraria (esto es, que la remisión al Estatuto de los Trabajadores incluye las indemnizaciones allí contempladas), sería conveniente poder tener doctrina unificada del Tribunal Supremo, o resolver la cuestión a través de la oportuna modificación del RDAD, aunque no se ven indicios, en el corto plazo, que nos sugieran poder contar con ninguna de ellas.

Cuestión distinta es la relativa a las causas de temporalidad en los contratos de alta dirección, pues de ella se derivan consecuencias adicionales que dejan al alto directivo en una situación menos aventajada (o menos equiparada en relación al empresario). Como ya se señaló cuando se analizaba el primer fallo del TSJ de Madrid (núm. 553/2015, de 17 julio, rec. 48/2015), si las causas de temporalidad del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores no sirven como límites a la relación especial, entonces el empresario, en el proceso de contratación y negociación, podrá argumentar –y hasta imponer– la necesidad de un contrato de duración determinada, e ir prorrogándolo indefinidamente, sin límite temporal alguno. Finalmente, podrá extinguir la relación a conveniencia al terminar cualquiera de estos periodos (que podrán incluso ser muy breves) sorteando los mínimos del RDAD, al no deber cumplir ni con el preaviso, ni con la indemnización de mínimos de la norma.

Es un asunto de relevancia, máxime ahora, en que la reforma laboral introducida por el del Real Decreto-ley 32/2021 ha suprimido el contrato por obra o servicio determinado¹¹. De modo que, saber si las causas de temporalidad del Estatuto de los Trabajadores son o no vinculantes en los contratos de alta dirección, se torna una cuestión de superior interés, ya que, de exigirse que para la validez del contrato de duración determinada se deba cumplir con una de las condiciones del Estatuto de los Trabajadores (que actualmente son dos: circunstancias de la producción o sustitución del trabajador), entonces la contratación temporal en la alta dirección será prácticamente inexistente.

Por otro lado, como sobradamente se ha señalado, aceptar la posición contraria relega el contenido del RDAD a una posición casi anecdótica. Esta postura, en contra de lo que la misma legislación civil salvaguarda, deja la decisión extintiva al arbitrio de una sola de las partes. Y la alta dirección, como relación, aunque especial, laboral, perdería en cierto modo su laboralidad, ya que la protección del RDAD sería fácilmente eludible y ambos contratantes quedarían en igualdad de condiciones, como si de una relación de carácter mercantil se tratase.

¹¹ *Vid, op. cit.*, nota al pie núm. 3.