

# La Reforma Laboral y los directivos de empresas públicas. Breve reseña de los cambios normativos

**Autor:** *Carlos Saldaña Quero\**

Profesor Colaborador Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Pontificia Comillas  
Abogado

## Resumen

Durante el año 2012 se han publicado una serie de normas que regulan el marco jurídico de los directivos de empresas públicas, los derechos en materia de extinción del contrato y la estructura de su paquete retributivo. Ello ha supuesto un gran cambio legislativo cuyo objetivo no es otro que el de regular y dotar de transparencia a las condiciones contractuales de este colectivo que ha visto cómo, en un breve plazo de tiempo, sus contratos mercantiles o laborales han sido adaptados a la nueva normativa que, en algunos casos, supone una limitación de los derechos que ostentaban con anterioridad.

*Palabras clave:* Empresa pública, Directivo, Consejero, Retribuciones, Indemnizaciones, Despido.

---

\* **Carlos Saldaña Quero:** carsalq@hotmail.com

**Title:** *Labour Reform and top executives of public companies. Brief overview of the new legal framework.*

### **Abstract**

During year 2012 some rules have been published regulating the legal framework of the public companies top executives mainly in their rights arising from the termination of the contract as well as the structure of their remuneration package. This implies a significant legislative change whose aim is to regulate and provide with more transparency the contractual conditions of the aforementioned collective. The latter has seen how in a short period of time, its commercial or labour contracts have been adapted to the new regulation implying, in some cases, some limits to the rights they were entitled to before.

Key words: Public company, Top executive, Director, Remunerations, Indemnifications, Dismissal.

Recibido: 11-1-2013

Aceptado: 3-3-2013

---

### **I. Introducción**

“La disposición adicional octava de la Ley pretende dar respuesta a la actual situación de crisis económica introduciendo criterios racionales y lógicos de ajuste en el ámbito de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal. Las medidas previstas en dicha disposición adicional persiguen la estabilidad económica, el interés general y el bien común. La fijación de límites en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal constituye, además, una medida económica dirigida a contener la expansión del gasto público, de tal modo que supone una decisión justificada por la necesidad de reducir del déficit público.” De esta forma anuncia el apartado VI del Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la intención del legislador de modificar la regulación actual relativa a las remuneraciones de los altos directivos del sector público estatal así como de los efectos aparejados a la extinción de sus contratos. El objeto de estas disposiciones, tal y como reza la Exposición de Motivos del Real Decreto que la desarrollará, no es otro que el de facilitar el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno de lograr la máxima austeridad y eficacia en el sector público en general y en especial en el empresarial así como contribuir, en la situación actual de crisis económica, a la estabilidad económica y al interés general y bien común de los ciudadanos.

Dicha norma ha sido posteriormente desarrollada, en lo que se refiere al régimen de contratación y a la estructura retributiva de los altos directivos, por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, así como por una serie de Órdenes Ministeriales del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas; todo ello acompañado de una serie de Instrucciones y Circulares del Servicio Jurídico del Estado en las que se analizan y resuelven diversas cuestiones relativas a la aplicación del Real Decreto 451/2012 y que recogen una serie de pautas dirigidas a los Abogados del Estado que deban realizar el control de legalidad que establece dicha norma con carácter previo a la elaboración de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal en cumplimiento de lo establecido tanto en el RD Ley 3/2012 como en el RD 451/2012.

Lo establecido en estas normas se hace eco de un tema de suma actualidad, el paquete retributivo de los altos directivos y sus derechos en caso de extinción del contrato de trabajo. No nos referimos únicamente a los directivos de empresas públicas sino, en general, a todas aquellas personas que ocupan el primer nivel directivo de las compañías. En los últimos años hemos asistido a una auténtica revolución legislativa<sup>1</sup> cuyo objetivo no es otro que el de regular los paquetes retributivos y dotar de transparencia a lo percibido por el personal directivo así como a sus derechos en caso de producirse la extinción del contrato de trabajo.

Como punto de partida para comprender mejor cómo hemos llegado a la regulación que ahora comentamos, es interesante resaltar que ya en el año 2009, la Comisión de las Comunidades Europeas dictó dos Recomendaciones, de 30 de abril, que se referían tanto al sistema de remuneración de los consejeros que las empresas que cotizan en bolsa como a las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros. En ellas se ponía de manifiesto que las estructuras de remuneración se habían hecho cada vez más complejas, demasiado centradas en los logros a corto plazo, y que en algunos casos habían conducido a unos niveles de remuneración excesivos, no justificados por los resultados obtenidos.

---

<sup>1</sup> Algún autor apunta que la opción normativa estatal no está exenta de dudas interpretativas en una materia que necesitada de una regulación común, homogénea, clara y contundente, no sólo porque ahora se precise reestructurar o racionalizar el sector público como consecuencia o efecto de la crisis económica sino porque debían despejarse muchas de las incógnitas de una regulación jurídica que adolecía de certeza y seguridad y era propicia a interpretaciones y aplicaciones sumamente contradictorias. Debería, apunta dicho autor, haberse modificado el Estatuto Marco del Empleado Público por medio de una norma con rango de ley, introduciendo una definición de lo que sea o haya de entenderse por función directiva profesional en las Administraciones Públicas, y para el caso de directivo laboral, incorporando una remisión al Estatuto de los Trabajadores. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, "Alta dirección laboral en el sector público: La nueva relación laboral especial "con peculiaridades" de alta dirección en el empleo público tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; RD 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (BOE de 6 de marzo) y Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de marzo, por el que se acuerda el Plan de Reestructuración y Racionalización del sector público empresarial y del sector fundacional estatal", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 155 (julio-septiembre 2012).

Dichas Recomendaciones son el comienzo de una serie de normas<sup>2</sup> que, tanto a nivel nacional como internacional, persiguen un único objetivo, regular el sistema de retribución de consejeros y altos directivos de sociedades cotizadas<sup>3</sup> así como sus derechos en caso de extinción del contrato de trabajo, no sólo mediante una regulación de dichos derechos sino mediante la modificación de la tributación de las cantidades a percibir en concepto de indemnización por finalización de contrato<sup>4</sup>.

## II. Estado de la cuestión

### II.1. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

#### II.1.1. Regulación de las indemnizaciones por extinción del contrato en el ámbito del sector público

Bajo el título “Especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público”, la Disposición adicional octava<sup>5</sup> de esta norma establece una serie de previsiones acerca de la retribución y derechos indemnizatorios del personal de alta dirección del sector público.

Indemnización en caso de producirse la extinción del contrato de trabajo:

- a. Extinción por desistimiento: siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades, y con independencia de la fecha de celebración del contrato que se extinga, esto es, los contratos formalizados con anterioridad a esta norma también se verán afectados por dicha previsión sin que se establezca norma transitoria en relación con los mismos.

---

<sup>2</sup> SEMPERE NAVARRO, Antonio, “Versión 2.0 de la Reforma Laboral de 2012”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2012, pp. y SEMPERE NAVARRO, Antonio, “Retoques parlamentarios a la Reforma Laboral”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2012, pp.

<sup>3</sup> La gran mayoría de dichas normas se refieren al sector financiero. De hecho, la Recomendación de la Unión Europea de 30 de abril de 2009, sobre políticas de remuneración del sector de los servicios financieros señala lo siguiente: “Hay un amplio consenso cuando se afirma que las inadecuadas prácticas de remuneración aplicadas en el sector de los servicios financieros, aunque no sean la causa principal de la crisis financiera abierta en 2007 y 2008, han favorecido una asunción de riesgos excesivos y contribuido así a las importantes pérdidas sufridas por las principales entidades financieras”.

<sup>4</sup> Es especialmente relevante el hecho de que en la Ley Tributaria que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 se esté planteando modificar la tributación de las cantidades recibidas en concepto de indemnización por finalización de contrato que afectará, principalmente, a los primeros niveles directivos a los que antes aludíamos.

<sup>5</sup> El ámbito de aplicación de dicha disposición se circunscribe al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.

- b. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso, la entidad deberá indemnizar al directivo con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- c. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que se estuviera percibiendo en el momento de la extinción como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables. Lo anterior tiene suma importancia, la norma establece que para el cálculo de la indemnización por extinción del contrato no se tendrán en cuenta los incentivos o complementos variables, apartándose así de la práctica habitual que, para relaciones laborales ordinarias y de alta dirección, considera los conceptos variables como salario regulador para el cálculo de la indemnización por despido.

No se generará derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

### *II.1.2. Composición del paquete retributivo*

Junto con las previsiones relativas al régimen indemnizatorio, la Disposición adicional octava de esta norma establece que las retribuciones que se fijen en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal únicamente podrán ser básicas y complementarias:

Las *retribuciones básicas* se definen como aquellas que se establecen en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.

Las *retribuciones complementarias*, comprenden un complemento de puesto (que retribuye las características específicas de las funciones o puestos directivos) y un complemento variable (que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos).

## **II.2. Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades**

### *II.2.1. Objeto y ámbito de aplicación*

Esta norma viene a desarrollar la Ley 3/2012, proporcionando, tal y como ella

misma indica, un tratamiento uniforme al extender el régimen retributivo previsto a todas las entidades comprendidas en su ámbito de aplicación, en particular:

- La Administración General del Estado.
- Los organismos autónomos, entidades públicas empresariales o cualesquiera otros organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado.
- Las sociedades mercantiles estatales, definidas en la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas.
- Las fundaciones del sector público estatal, definidas en la Ley de Fundaciones.
- Las entidades estatales de derecho público distintas a las mencionadas con anterioridad.
- Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren los artículos 6.5, de la Ley 30/1992 y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, bajo ciertas condiciones.

Su objeto no es otro que el de regular el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades del sector público estatal, garantizando los principios de austeridad, eficiencia y transparencia<sup>6</sup> en su gestión, recogiendo éste último con el ánimo de aplicar los criterios de buen gobierno corporativo relativos tanto a las sociedades cotizadas como a las entidades financieras, y que se ha convertido en una de las exigencias fundamentales de la normativa nacional e internacional emanada en los últimos años<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Tal y como la propia norma indica, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos profesionales de los máximos responsables y directivos. Asimismo, las retribuciones que perciban los máximos responsables y directivos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad.

<sup>7</sup> Entre otras, y a expensas de la publicación definitiva de las nuevas normas o guías de aplicación que las desarrollan, el marco normativo al que hacemos referencia es el siguiente:

– *Principios para buenas prácticas en materia de retribución* (Financial Stability Forum) 2 de abril de 2009 ([http://www.financialstabilityboard.org/publications/r\\_0904b.pdf](http://www.financialstabilityboard.org/publications/r_0904b.pdf)).

– *Estándares de aplicación de los principios FSB para buenas prácticas en materia de retribución* (Financial Stability Board) 25 de septiembre de 2009 ([http://www.financialstabilityboard.org/publications/r\\_090925c.pdf](http://www.financialstabilityboard.org/publications/r_090925c.pdf)).

– *Compensation principles and standards, Assessment Methodology* (Bank for International Settlements) enero de 2010 (<http://www.bis.org/publ/bcbs166.pdf>).

– *Principios de alto nivel para las políticas de remuneración* (Committee of European Banking Supervision) 20 de abril de 2009

([http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/CEBS\\_principios\\_de\\_alto\\_nivel\\_remuneracion.pdf](http://www.bde.es/f/webbde/CIR/supervision/politica/ficheros/es/CEBS_principios_de_alto_nivel_remuneracion.pdf)).

– Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las re-titulizaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración (DOUE, 14 de diciembre de 2010).

– *Consultation Paper on Guidelines on Remuneration Policies and Practices* (Committee of European Banking Supervisors) 10 de diciembre de 2010. (<http://www.eba.europa.eu/cebs/media/Publications/Standards%20and%20Guidelines/2010/Remuneration/Guidelines.pdf>).

### II.2.2. Definiciones y régimen de contratación

La norma recoge una serie de definiciones que son de especial importancia para comprender el contenido de la misma:

*Máximo responsable:* Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación que ostenten funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades. Hay que tener en cuenta que en las sociedades mercantiles estatales en las que la administración no se confíe a un consejo de administración será máximo responsable quien sea administrador.

*Directivos:* quienes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación. Cuando las funciones de Presidente y Director General o equivalente sean ejercidas por dos personas diferentes la dependencia podrá tener lugar indistintamente respecto del Presidente o del Director General o equivalente. En todo caso se considerarán directivos a los que se atribuya esta condición en su legislación reguladora.

Sin perjuicio de lo anterior, la norma establece que no tendrán la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por relación funcional.

Asimismo, la Instrucción 1/2012 de la Dirección del Servicio Jurídico del Estado<sup>8</sup>, a la que luego haremos referencia, establece que no tendrán la consideración de máximos responsables ni de directivos:

- Las personas que ocupen el cargo de simple o mero consejero o integrante del órgano de administración, gestión, dirección o control sin funciones ejecutivas añadidas a las inherentes a tal condición.

---

– *Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration* (Bank for International Settlements). Mayo de 2011 (<http://www.bis.org/publ/bcbs194.pdf>).

– Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo de 2011).

– *Remuneration Code* (Financial Services Authority) última actualización de noviembre de 2012 <http://www.fsa.gov.uk/remuneration> y *Revising the Remuneration Code* (Financial Services Authority) diciembre de 2010 ([http://www.fsa.gov.uk/pubs/policy/ps10\\_20.pdf](http://www.fsa.gov.uk/pubs/policy/ps10_20.pdf)).

– *Código Unificado de Buen Gobierno*, 19 de mayo de 2006. ([http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_unificado\\_Esp\\_04.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_unificado_Esp_04.pdf)).

– Circular 4/2011, de 30 de noviembre, del Banco de España, por la que se modifica la Circular 3/2008, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos (BOE 9 de diciembre de 2011).

<sup>8</sup> Para un análisis en profundidad de los criterios establecidos en dicha Instrucción es especialmente interesante: MARTIN JIMÉNEZ, Rodrigo, “Directivos del Sector Público Estatal: Contratación, retribuciones, extinción e indemnizaciones – Criterios de la Abogacía del Estado –”, Noticias breves, Gómez-Acebo & Pombo, (Abril 2012).

- Los directivos ordinarios o técnicos, que son aquellos ejecutivos que aunque ostenten una posición elevada no han sido calificados como máximos responsables o directivos por la nueva regulación.

En cuanto al régimen de contratación, la norma establece que la relación será mercantil entre las sociedades mercantiles estatales y quienes asuman las funciones de máximo responsable de las mismas, formando parte de su consejo de administración o siendo administradores en ausencia de consejo de administración. Dicho contrato se regirá por lo dispuesto en la DA 8ª del RDL 3/2012 y en el RD 451/2012, por las disposiciones incluidas en los Estatutos Sociales, por las directrices emanadas del órgano de administración y en su caso de la Junta General u órgano equivalente, por la legislación civil y mercantil que resultare de aplicación y por la voluntad de las partes.

Los máximos responsables que no resulten incluidos en el apartado anterior y los directivos, estarán vinculados profesionalmente por un contrato de alta dirección, que se regirá por lo dispuesto en la DA 8ª del RDL 3/2012, por lo establecido en el RD 451/2012, por el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, en cuanto no se oponga a este real decreto y por la voluntad de las partes.

Por último, indicar que la concurrencia de la nueva regulación con la situación real de muchos directivos puede producir una serie de situaciones que merecen especial atención:

- Una persona tiene formalizado un contrato de alta dirección y no es calificada como directivo conforme a la nueva regulación; parece que, en este caso, debería procederse a la transformación del contrato existente y analizarse cuáles serán las funciones que seguirá desempeñando dicho trabajador.
- Una persona tiene formalizado un contrato de alta dirección pero deja de ser directivo ya que se ha superado el número máximo de directivos previsto en la nueva regulación; parece que, en este caso, debería procederse a la transformación de dicho contrato en un contrato laboral ordinario, así como a la adopción de las correspondientes medidas de índole organizativo con el objetivo de que las funciones que desempeñen dichos trabajadores no supongan su encuadramiento en el concepto de directivo establecido por la nueva regulación.
- Una persona tiene un contrato laboral ordinario y pasa a ser considerada directivo por la nueva regulación; procede adaptar la situación formalizando el correspondiente contrato de alta dirección en los términos previstos por la nueva regulación.

### II.2.3. Clasificación de entidades y límites estructurales y retributivos

La norma establece que el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas<sup>9</sup> clasificará a las entidades en tres grupos y que dicha clasificación determinará el nivel en que la entidad se sitúa a efectos del número máximo de miembros del consejo de administración y de los órganos superiores de gobierno y administración y de la estructura organizativa, fijándose el número mínimo y máximo de directivos así como la cuantía máxima de la retribución total, con determinación del porcentaje del complemento de puesto y variable.

Los criterios sobre los que tendrá que fundamentarse esta clasificación son los siguientes:

1. En el caso de las entidades públicas empresariales, las sociedades mercantiles estatales, los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren los artículos 6.5, de la Ley 30/1992 y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, bajo ciertas condiciones y las entidades estatales de derecho público excepto los organismos autónomos y las entidades públicas empresariales dependientes de la Administración General del Estado:

- Volumen o cifra de negocio.
- Número de trabajadores.
- Necesidad o no de financiación pública.
- Características del sector en que desarrolla su actividad: complejidad, sector estratégico, internacionalización.
- Volumen de inversión.

2. Para el resto de entidades del sector público estatal excepto la Administración General del Estado:

- Necesidad o no de financiación pública.
- Volumen de actividad.
- Número de trabajadores.

La estructura de las Órdenes Ministeriales a través de las cuales se realiza la anterior clasificación y se fijan los límites en materia retributiva, es la siguiente:

- Establecimiento del número máximo de miembros del consejo de administración y órganos superiores de gobierno o administración de las entidades, sin que éste pueda exceder de 15 miembros en las entidades del grupo 1, 12 miembros en las entidades del grupo 2 y 9 miembros en las entidades del grupo 3.

---

<sup>9</sup> Dicha clasificación ha sido llevada a cabo por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas mediante las correspondientes Órdenes Ministeriales por las que se aprueba dicha clasificación y se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

- Establecimiento del número máximo y mínimo de directivos en cada entidad.
- Establecimiento de las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles y de alta dirección de los máximos responsables y directivos que pudieran existir en cada entidad, teniendo en cuenta las definiciones establecidas en el Real Decreto y bajo las siguientes premisas:

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección se clasifican en básica y complementarias.

a) La retribución básica, que constituye la retribución mínima obligatoria, se fijará en función del grupo en que se sitúe la entidad, sin que pueda exceder, en cómputo anual, de los siguientes importes:

- Las entidades del grupo 1: 105.000 euros.
- Las entidades del grupo 2: 80.000 euros.
- Las entidades del grupo 3: 55.000 euros.

b) Las retribuciones complementarias<sup>10</sup> comprenden un complemento de puesto y, en su caso, un complemento variable:

– El complemento de puesto<sup>11</sup> retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados y se asignará por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el ministerio de adscripción, con arreglo a los siguientes criterios:

- i. Competitividad externa, entendiendo por tal, la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia.
- ii. Estructura organizativa dependiente del puesto.
- iii. Peso relativo del puesto dentro de la organización.
- iv. Nivel de responsabilidad.

– El complemento variable<sup>12</sup>, que tendrá carácter potestativo, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o, en su defecto, por el ministerio de adscripción, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de unos objetivos.

---

<sup>10</sup> Para un análisis adicional de la cuestión, GONZÁLEZ ALONSO, Augusto, “La última reforma del mercado laboral y su aplicación al sector público”, *Actum Francis Lefebvre* (Marzo 2012).

<sup>11</sup> Con carácter general, las Órdenes Ministeriales de desarrollo suelen establecer que el complemento de puesto representará, como máximo, el 60 por 100 de la retribución básica correspondiente a cada grupo.

<sup>12</sup> Con carácter general, las Órdenes Ministeriales de desarrollo suelen establecer que el complemento de puesto representará, como máximo, el 40 por 100 de la retribución básica correspondiente a cada grupo.

2. Las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

Adicionalmente a lo anterior, el Real Decreto establece que no será posible compatibilizar la percepción de las retribuciones antes indicadas con el cobro de las indemnizaciones por asistencias a las que se refiere el apartado 1.a) del artículo 27 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por concurrencia a las reuniones de los órganos de gobierno o administración de organismos públicos y de Consejos de Administración de sociedades mercantiles estatales.

Es importante recalcar, que la normativa establece de manera clara el esquema retributivo aplicable a los directivos del sector público y los conceptos que lo integran. No parece que se trate de un *numerus apertus* sino más bien que se trata de una lista cerrada de conceptos tasados entre los que no se podrán incluir otros diferentes sin la oportuna habilitación legal. Ello puede implicar que algunos de los complementos que actualmente se vinieran percibiendo puedan excluidos de dicha relación y, por lo tanto, sin cabida en el esquema retributivo futuro.

Nos referimos, en particular, al complemento de antigüedad. Este complemento retribuye la permanencia de un trabajador en la compañía y no es incardinable ni en las retribuciones básicas ni en las complementarias que establece el Real Decreto ya que mientras unas se refieren a la cuantía mínima a percibir por el desempeño de ese puesto, las otras se refieren a las características específicas de las funciones desarrolladas o a la consecución de unos determinados objetivos establecido al efecto.

Lo anterior podría llevar a plantearnos si dicho complemento, así como cualquier otro asimilable al mismo, resultaría excluido de la retribución de dicho colectivo.

#### *II.2.4. Modelo de contratos y adaptación de los existentes*

Por último, el Real Decreto establece que el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas aprobará los correspondientes modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que deberán adaptarse los contratos celebrados, con los máximos responsables y personal directivo, con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. El plazo de adaptación finalizó el 13 de abril de 2012.

Asimismo, la Disposición Adicional Octava del Real Decreto-ley 3/2012 establecía que los contratos que deban formalizarse se someterán, antes de ello, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo. De igual manera, en la Disposición Adicional Primera del RD 451/2012 se establece que será el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas quien aprobará los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección, que contarán con el informe previo de la Abogacía del Estado del departamento.

En relación con la adaptación de los contratos a la que se refiere la normativa que hemos venido analizando, es ilustrativa la Instrucción 1/2012 de la Dirección del Servicio Jurídico del Estado en la que se contienen una serie de pautas para emitir el informe previo de la abogacía del Estado al que antes nos referíamos.

En particular, la Instrucción indica que dicha adaptación no es una novación modificativa del contrato que requiera el consentimiento de ambas partes sino que, presumiendo la constitucionalidad de la norma que la impone, se trata de una adaptación forzosa que se deriva de la aplicación de una nueva ley para el futuro. De igual forma indica que no deben confundirse los derechos consolidados con las puras y simples expectativas a que una situación no pueda alterarse por el legislador en función de nuevos criterios.

La adopción será gradual: (i) adaptación a lo establecido en la DA 8ª del Real Decreto-ley 3/2012 (indemnizaciones por desistimiento y retribuciones); (ii) ajuste del contenido al RD 451/2012 (básicamente régimen de contratación y retribuciones) y (iii) aplicación de los modelos de contratos y clasificación de las empresas en los contratos, los estatutos y normas de funcionamiento, página web y memorias anuales de cada empresa pública (artículos 6.1.b), 10 y DA 1ª, 2ª y DF 3ª del RD 451/2012).

### **Bibliografía**

GONZÁLEZ ALONSO, Augusto, “La última reforma del mercado laboral y su aplicación al sector público”, *Actum Francis Lefebvre* (Marzo 2012).

MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, “Directivos del Sector Público Estatal: Contratación, retribuciones, extinción e indemnizaciones –Criterios de la Abogacía del Estado–”, *Noticias breves Gómez-Acebo & Pombo* (Abril 2012).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Alta dirección laboral en el sector público”, *Revista Española de Derecho del* nº 155, (julio-septiembre 2012).

SEMPERE NAVARRO, Antonio:

“Versión 2.0 de la Reforma Laboral de 2012”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2012.

“Retoques parlamentarios a la Reforma Laboral”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2012.