



# **Enpresaritzaren euskal herri alorreko "zuzendaritza karguen" ordainsariei buruzko txostena**

## **Informe sobre las retribuciones de los "cargos directivos" del sector público empresarial vasco**

**1994**

---

Vitoria-Gasteiz, 1994ko ekainak 16

Vitoria-Gasteiz, a 16 de junio de 1994



## INDICE / AURKIBIDEA

1. SARRERA .....	1
2. ONDORIOAK .....	1
2.1 Zuzendari Orokor karguaren lege-izaera ez administraziozkoa .....	1
2.2 Zuzendari Orokor karguaren eta gainerako zuzendaritza- postuen lege-izaera ezberdina .....	1
2.3 Zuzendaritza Orokorreko karguen ordainsarien kopuruzko mugen norainokoa .....	2
2.4 Gainerako zuzendaritza-langilegoaren aldizkako ordainsarien mugak .....	2
2.5 Hobariak jasotzeari muga .....	2
3. GOMENDIOAK .....	3
4. ERASKINA .....	7
1. INTRODUCCION .....	4
2. CONCLUSIONES .....	4
2.1 Naturaleza jurídica no administrativa del cargo de Director General .....	4
2.2 Diferente naturaleza jurídica del cargo de Director General y del resto de puestos directivos .....	4
2.3 Alcance de las limitaciones cuantitativas a las retribuciones de los cargos de Dirección General .....	5
2.4 Limitaciones a las retribuciones periódicas del resto del personal directivo .....	5
2.5 Límite a la percepción de incentivos .....	5
3. RECOMENDACIONES .....	6
4. ANEXO .....	7



## **1. SARRERA**

EITBko Administrazio Batzordearen jarduneko Lehendakariak gai honen gainean gauzatutako eskariaren ondoren, Epaitegi honek 1994ko joan zen apirilaren 21ean egindako Osoko bilkuran Enpresaritzaren Euskal Herri Alorreko Zuzendaritza Karguei ezargarri zaizkien ordainsariei buruzko txosten orokorra mamitzeko erabaki hartu zuen. Enpresaritzaren Euskal Herri Alorra, Baltzu eta Norbanakoaren Legepeko Erakunde Publikoek osatzen dute, eta hauek Euskal Autonomi Elkarteko Administrazio Orokorrari lotzen zaizkio Euskal Herriko Ogasun Orokorraren Printzipio Arautzaileei buruz indarreko lege-erabakien testu bateratua onerizten duen maiatzaren 17ko 1/1988 Lege-Dekretuan adierazitako hitzetan.

Ez da Autonomi Elkarteko Toki eta Foru Administrazioarekin loturiko Enpresaritzazko Herri-Alorrari buruzko azterlanik egin.

## **2. ONDORIOAK**

### **2.1. ZUZENDARI OROKOR KARGUAREN LEGE-IZAERA EZ ADMINISTRAZIOZKOA**

Ez daiteke Zuzendari Orokor karguaren izaera, orohar harturik, "goi kargu" edo "aginte" izaeradun denik ondorendu. Honegatik eta ordainsarien erregimenari dagokionez, Enpresaritzaren Euskal Herri Alorreko (EEHA) zuzendaritza-langilegoari Goi Karguen Ordainsariei buruzko Legearen 4. artikulua zaio ezargarria.

### **2.2. ZUZENDARI OROKOR KARGUAREN ETA GAINERAKO ZUZENDARITZA- POSTUEN LEGE-IZAERA EZBERDINA**

Orohar "Zuzendaritza Orokorreko" izendapena duten lanpostuen izatea, goi zuzendaritzako maila berezidun lege-lan izaerari dagokiola esan daiteke.

Orokortasunez esan daiteke "zuzendaritza" postu batek juridikoki "goi zuzendaritza" izaera izan dezan beharrezkoa dela:

Lanpostuari egotzitako eskumenak, osotasunean hartutako enpresari egokituak egon daitezela.

Egiterapen eta ekimenezko autonomia eta arduraren erabatezkoa izatea eta kontuak baltzu-erakunde gorenaren aurrean soilik ematera meneratua egotea (normalki Administrazio edo Zuzendaritza Batzordeak).

Formalki "zuzendari" izendapena jasotzen duten bestelako lanpostuek (sail edo alorretako zuzendariak), ez dute, orohar, "goi zuzendaritza" izaerarik eta honenbestez, lan-harreman arruntetara meneratuak daude.



### **2.3. ZUZENDARITZA OROKORREKO KARGUEN ORDAINSARIEN KOPURUZKO MUGEN NORAINOKOA.**

Goi Karguen Ordainsariei buruzko Legearen 4.1. artikuluan irakur daitekeen "inola ere ez" adierazpidea, lanpostuari dagokiola ulertu behar da. Inongo Administrazio Batzordek ezin izango du dagozkion Zuzendari Orokorrekin izenpetzen dituen goi zuzendaritzako kontratuetan lanpostuaren beraren ordainsaria Sailburuarenaz gainetik ezarri.

Barruko lehiaketa bitartez Zuzendari Orokor kargua bereganatzen duen langileak, enpresa horretan sortutako norberaren lanalditik eratorritako ordainsariak jasotzen jarraitzeko eskubidea du (antzinatasuna, e.a.), baldin eta hauek ez baditu postuaren berezko ordainsariak berariaz haliogabetzen. Norberaren lanalditik eratorritako osagarri ekonomikoak jasotzeko eskubideak itunegai izan daitezke goi zuzendaritza harremana araupetzen duen kontratutan. Baldin eta kontratu horretan kontzeptu guztiengatik urteko ordainsari gehiengoa finkatuko ez balitz, aipatutako eskubideak gorde egin beharko dira, eta honek praktikan Administrazio Batzorde bakoitzak egokien irizten diona erabaki ahal izatea dakar, araudiak atal honen gainean erakusten duen argitasunik eza dela eta.

### **2.4. GAINERAKO ZUZENDARITZA-LANGILEGOAREN ALDIZKAKO ORDAINSARIEN MUGAK.**

Soldaten mugek ez dute lan-harreman arrunteko zuzendaritza-langilegoarengan eraginik izango, baldin eta kontratuak, Aurrekontuetako Legeetan eta Goi Karguen Ordainsariei buruzko Legean bildutako "zuzendaritza postuen" ordainsariei mugak jartzen dizkieten arauak indarrean sartu aurretik gauzatu izan badira.

Muga horiek ordea, behin indarrean sartu ondoan gauzatzen diren kontratuen gainean eragina izango lukete, orduan kontua ez baita gai hori araupetzen duen araudiaren arabera - eta estatukoa dena- gauzatutako lege-egintza bat aldatzea izango, baizik eta "pro futuro" finkatua geratzen da Autonomia Administrazioak, bai Orokorrak bai Erakundeetakoak, lan-kontratu bat mamitzen denean, ezin izango diela inola ere Aurrekontuei buruzko Legean finkatutako mugei gaina hartu, kontratu hori legez erabat haliogabe izendatzeko mehatxupean.

### **2.5. HOBARIAK JASOTZEARI MUGA.**

Hobari batek izan dezakeen kopuruzko muga bakarra, helburuak betetze-mailaren eta dena dela zuzendariaren kudeaketa eraginkorraren gaineko halio-neurketatik eratortzen den hura da.



### 3. GOMENDIOAK

Txosten honetako Ondorioak azaldu ondoren, zera gomenda daiteke:

Eusko Legebiltzarrak gaur egun indarrean dagoen araudia eta Txosten honetan aztergai dugun egoerari ezargarri zaiona, berrikusteko beharra aztertu beharko luke, Urteko Aurrekontuei buruzko Legeetan jasotako ordainsarien mugen egiazko norainokoa zorroztasun handiagoaz finkatua gera dadin. Gaurko egunean, indarreko legediak, urriaren 28ko 14/1988 Legearen ondoren onerizitakoak, hitzez-hitz hartuz gero, aurrez aipatutako mugei gaina hartzea bideratzen da.

Goi zuzendaritzako izacra berezidun lan harremanak araupetzen dituzten kontratuen baldintzak finkatzean, gomendagarria litzateke alderdi ezberdinen artean itunegai diren gai eta kontzeptuak zehaztea.

Dagoen araudi-hutsartea ikusirik, konengarria litzateke hitzeman gabeko hobariei dagokienez, segidan zehazten diren gaiet buruz zuzenki lege mailako arau-agintepidea finkatzea:

- 1.-Aurrekontuzko edo kudeaketazko helburuak urtero finkatzeko ardura izango duen Erakundea, hori betetzeak ahalizko hobariak jasotzea eragingo duena.
- 2.-Hobarien zenbatekoa zehazteko ahalmena.
- 3.-Aurrekontuetako urteko Legeek finkatutako helburuak egiaz betetzen direla egiaztatzeko ardura izango duen Erakundea.
- 4.-Legebiltzarrari aurreko atalaren berri emateko arduera izango duen Erakundea.
- 5.-Bidegabeko hobariak ezartzetik eratorritako ondorioak.



## **1. INTRODUCCIÓN**

Tras la petición al respecto formulada por el Presidente en funciones del Consejo de Administración de EITB, este Tribunal decidió en el Pleno celebrado el 21 de Abril de 1994, elaborar un informe general sobre las retribuciones atribuibles a los Cargos Directivos del Sector Público Empresarial Vasco formado por las Sociedades y Entes Públicos de Derecho Privado vinculados a la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca en los términos descritos en el Decreto Legislativo 1/1988, de 17 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre los Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

No se ha analizado el Sector Público Empresarial relacionado con la Administración Local y Foral de la Comunidad Autónoma.

## **2. CONCLUSIONES**

### **2.1. NATURALEZA JURÍDICA NO ADMINISTRATIVA DEL CARGO DE DIRECTOR GENERAL**

No puede considerarse que la naturaleza del cargo de Director General, genéricamente considerado, sea la de "alto cargo" o "autoridad". Es por ello por lo que, en relación al régimen de retribuciones, al personal directivo del SPEV le es de aplicación el artículo 4 de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos.

### **2.2. DIFERENTE NATURALEZA JURÍDICA DEL CARGO DE DIRECTOR GENERAL Y DEL RESTO DE PUESTOS DIRECTIVOS**

El desempeño de los puestos de trabajo denominados genéricamente de "Dirección General", obedece a una naturaleza jurídico laboral de carácter especial de alta dirección.

Puede establecerse con carácter general que para que un puesto "directivo" pueda gozar jurídicamente de la condición de "alta dirección" es preciso que:

- Las facultades que se atribuyan al puesto estén referidas a la empresa globalmente considerada.
- La autonomía y responsabilidad ejecutiva y de iniciativa sea plena y tan sólo sometida a rendición ante el órgano superior societario (Normalmente Consejos de Administración o de Dirección).

Los otros puestos que formalmente reciben la denominación de "directores" (directores de departamentos o áreas) no tienen, en general, la condición de "alta dirección" y por lo tanto están sometidos a relaciones laborales ordinarias.



### **2.3. ALCANCE DE LAS LIMITACIONES CUANTITATIVAS A LAS RETRIBUCIONES DE LOS CARGOS DE DIRECCIÓN GENERAL**

La expresión "en ningún caso" del artículo 4.1. de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos, se debe entender como referida al puesto de trabajo. Ningún Consejo de Administración podrá establecer en los contratos de alta dirección que suscriba con los Directores Generales respectivos, una retribución propia del puesto de trabajo superior a la de Consejero.

El trabajador que accede por promoción interna al cargo de Director General tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones derivadas del acervo personal originado en dicha empresa (antigüedad, etc.) si estas no son absorbidas expresamente por la retribución propia del puesto. Los derechos a complementos económicos derivados del acervo personal son susceptibles de pacto entre las partes en el contrato que regula la relación de alta dirección. De no establecerse en dicho contrato una retribución máxima anual por todos los conceptos, los mencionados derechos deberán ser respetados, lo que supone en la práctica que cada Consejo de Administración puede decidir lo que estime más conveniente al respecto, dada la ambigüedad de la normativa sobre el particular.

### **2.4. LIMITACIONES A LAS RETRIBUCIONES PERIÓDICAS DEL RESTO DEL PERSONAL DIRECTIVO**

Los límites salariales no afectarán al personal directivo de relación laboral ordinaria, si sus contratos se hubieran perfeccionado antes de la entrada en vigor de las normas limitadoras de las retribuciones de los "puestos directivos" contenidas en las Leyes de Presupuestos y en la Ley de Retribuciones de Altos Cargos.

Sin embargo, dichos límites afectan a los contratos que se celebren estando en vigor dichas limitaciones, ya que entonces no se tratará de modificar una relación jurídica perfeccionada conforme a la normativa que rige esa materia y que es la estatal, sino que "pro futuro" se establece que cuando la Administración Autonómica, bien sea la General o la Institucional, realiza una contratación laboral no puede en ningún caso superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos bajo la amenaza de poder estimar tal contrato como nulo de pleno derecho.

### **2.5. LÍMITE A LA PERCEPCIÓN DE INCENTIVOS**

El único límite cuantitativo al que se ve sometido un incentivo es aquel que resulte de la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y de la eficaz gestión del directivo de que se trate.

### **3. RECOMENDACIONES**

A la vista de las Conclusiones de este informe, cabe recomendar:

El Parlamento Vasco debiera considerar la necesidad de revisar la normativa vigente en la actualidad y aplicable al caso considerado en este informe, de forma que quede establecido con mayor precisión el alcance efectivo de las limitaciones retributivas impuestas en las Leyes de Presupuestos Anuales. Al día de hoy, la normativa vigente, aprobada con posterioridad a la Ley 14/1988, de 28 de Octubre, que resulta de aplicación al caso debatido, permite en su literalidad, el rebasamiento de los precitados límites.

Sería aconsejable que se determinaran las materias y conceptos susceptibles de pacto entre las partes en la fijación de las condiciones de los contratos que rigen las relaciones laborales de carácter especial de alta dirección.

A la vista del vacío normativo existente, sería conveniente el establecimiento de una disposición normativa de rango legal que se pronunciara directamente sobre los siguientes extremos, en relación a los incentivos de cuantía no garantizada:

- 1.-Órgano responsable de fijar anualmente los objetivos presupuestarios o de gestión, cuyo cumplimiento origine la percepción de posibles incentivos.**
- 2.-Potestad para fijar el "cuántum" de los incentivos.**
- 3.-Órgano responsable de verificar la efectiva realización de los objetivos marcados por la Leyes anuales de Presupuestos.**
- 4.-Órgano responsable de informar al Parlamento sobre el punto anterior.**
- 5.-Consecuencias derivadas del establecimiento impropio de incentivos.**



## **4. ANEXO**

### **4.1. INTRODUCCIÓN**

De modo que quede delimitada la extensión del alcance del presente informe, se comenzará por indicar que las Sociedades y Entes Públicos de Derecho Privado a los que este informe se refiere con la común denominación de Sector Público Empresarial Vasco, en adelante SPEV; es tan sólo aquel vinculado con la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca en los términos descritos en el Decreto Legislativo 1/1988, de 17 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre los Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco; no se pronuncia sobre el Sector Público Empresarial relacionado con la Administración Local de la Comunidad Autónoma (Municipios y Territorios Forales)

### **4.2. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN**

El planteamiento de la problemática que se suscita debe pasar por el establecimiento de una triple delimitación que permita obtener conclusiones precisas en relación con las cuestiones planteadas. A saber:

**a)** Delimitación formal. De este modo se relacionará la legalidad aplicable a la cuestión planteada que ha servido de base jurídico-normativa para concluir sobre el fondo del asunto.

**b)** Delimitación subjetiva. Se delimitará subjetivamente el alcance de la problemática que se suscita, determinando los sujetos a los que se referirán las conclusiones finales.

**c)** Delimitación objetiva. Se concretará el objeto u objetos del análisis que serán concordantes con las conclusiones que se aporten.

#### **4.2.1. DELIMITACION FORMAL**

La normativa aplicable y utilizada para la emisión de éste informe es la siguiente:

- Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En especial el artículo 21 de la Ley de Presupuestos para 1994.
- Ley del Parlamento Vasco 7/1981, de 30 de junio sobre "Ley de Gobierno". En especial los artículos 29 y 31.
- Ley del Parlamento Vasco 14/1988, de 28 de octubre sobre "Retribuciones de Altos Cargos". En especial los artículos 2 y 4.
- Ley del Parlamento Vasco 6/1989, de 6 de julio, de la "Función Pública Vasca." En especial el artículo 62.



- Leyes de Creación de los Entes de Derecho Privado y Sociedades Públicas y eventuales reglamentos de desarrollo.
- Decreto Legislativo 1/1988, de 17 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre los Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco. En especial los artículos 7.3.b; 15 y 19.
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. En especial el artículo 1 y la Disposición Adicional Primera.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En especial los artículos 1.3 y 2.1.
- Real Decreto 1382/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. En especial los artículos 1 y 9.
- Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. En especial el artículo 1.1.

#### 4.2.2. DELIMITACION SUBJETIVA

Se tratará en este punto de determinar el "quien" de la problemática que se plantea y una vez determinado el "quien", precisar la naturaleza jurídica de la relación de servicio existente.

El problema que se plantea debe su origen a la falta de precisión del texto normativo regulador de las Retribuciones de Altos Cargos, la ya mencionada Ley 14/1988, de 28 de Octubre, en relación a las retribuciones de los puestos de trabajo denominados "puestos directivos".

Así el artículo 4º.1.:

---

Las retribuciones fijas y periódicas de los puestos directivos de las Sociedades Públicas y Entes Públicos de derecho privado...

---

No resulta posible con la simple lectura del precepto, determinar de inmediato a que puestos de trabajo se refiere la Ley. Resulta preciso acudir al esclarecimiento de otros contenidos que la Ley utiliza.

La primera cuestión a tratar, dada la peculiar naturaleza jurídica de los entes y sociedades integrantes del SPEV, es la de la naturaleza jurídica de la relación de estos entes y sociedades con sus "cargos directivos", puesto que si se concluye que esta relación es de carácter administrativo en lugar de laboral, las consecuencias sobre el régimen jurídico general de dicha relación de servicio son bien diferentes, y de este modo diferente el tratamiento que deban recibir las retribuciones en un caso u otro.

No es pacífico el significado y alcance del impreciso termino "directivo", pudiéndose referir con dicho termino a un aspecto puramente funcional u orgánico de un determinado



puesto de trabajo, denominación funcional que no tiene por qué tener efectos jurídicos. No es la denominación del puesto de trabajo, ni siquiera las funciones a desempeñar por su titular, las que confieren jurídicamente la condición de directivo.

Para ello baste con señalar lo difuso de las funciones que en ocasiones corresponden a la "dirección" o a la "jefatura". Por ello no debe equivocarse la denominación formal de un puesto de trabajo, con el verdadero contenido del mismo.

Es decir, lo que a nivel orgánico sea un directivo, puede no corresponderse con el alcance normativo y jurídico de esta expresión. Dicho de otra forma, los "directivos" a los que se refiere la Ley de Retribuciones de Altos Cargos, no tienen por qué ser los mismos puestos de trabajo a los que se refiere 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. Habrá que determinar si resulta posible a la vista de la normativa de aplicación, la identificación conceptual de los "directivos" a los que se refieren ambos textos legales.

El SPEV, ha adoptado un esquema común a todo él, en el que cabe destacar en los órganos superiores de cada ente, una Dirección General y un Consejo de Dirección o de Administración.

Se hace necesario distinguir las figuras del Director General y el resto del "personal directivo", puesto que como se verá, la naturaleza de la relación de servicio que une a uno y a otros con el ente o sociedad de que se trate es radicalmente distinta.

#### 4.2.2.1. Dirección general

Se plantea en definitiva, y con relación a los Directores Generales del Sector Público Empresarial Vasco, la naturaleza jurídica de la relación existente entre el Director General, (genéricamente denominado) y el ente o sociedad.

Es unánime en la normativa de referencia, que el nombramiento del cargo de Director General lo verifique el Gobierno Vasco. Se plantea de este modo si la relación jurídica es de carácter administrativo.

A este respecto el artículo 1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 1.3.a, la exclusión del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores de :

---

La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

---

No existe precepto, al amparo de ésta norma, y de aquellas con rango formal de Ley, que determine el carácter estatutario de la relación de servicio que presta la Dirección General, no existe norma, ni aun de rango reglamentario, en la que se predique de la Dirección General, una relación administrativa de servicio, que permita excluir la aplicación del

Estatuto de los Trabajadores a los directores generales. Obsérvese que la precisión terminológica del precepto presentado es tajante "cuando al amparo de una Ley"; precisión que no permite aventurar margen a la apreciación subjetiva sobre el alcance del mismo.

Se constituye una "vis atractiva" sobre la aplicación del Estatuto del Trabajador, siendo necesaria para desbaratarla, la expresa mención legal sobre el carácter estatutario.

No puede considerarse tampoco, que la naturaleza del cargo de Director General, sea la de "alto cargo" o "autoridad", por el mero hecho de que su nombramiento se verifique por parte del ejecutivo vasco, y esto por la propia letra de la Ley del Parlamento Vasco 7/1981, de 30 de junio, Ley de Gobierno. El artículo 29 de la citada ley, establece :

---

Son altos cargos de la Administración, los Viceconsejeros y los Directores que se designarán por Decreto y están vinculados a la Comunidad Autónoma por una relación de servicio.

---

La posible duda que pudiera existir a cerca de "a quién" se refiera la Ley cuando se refiere a los "Directores", la despeja el artículo 31 del mismo cuerpo normativo:

**1º.-**Los Directores asumen la dirección de una Unidad Organizativa en los términos en que lo establezca el Decreto que fije la estructura orgánica del Departamento.

**2º.-**Asimismo, y conforme a los que establezca la Ley, podrá asumir la presidencia o dirección de un Organismo Autónomo.

No debe considerarse "alto cargo" por tanto a un Director General del Sector Público Empresarial. Los "Directores" a los que se refiere la Ley de Gobierno, son los Directores de los Departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma, en la que pueden incluirse los Organismos Autónomos dependientes de cualquiera de los Departamentos mencionados, pero que la citada extensión de las facultades de los Directores sobre la dirección de Organismos Autónomos (figura de naturaleza bien distinta a las de Entes y Sociedades Públicas), no permite conectarlas a las de los Directores Generales del Sector Público Empresarial.

Es por ello, por lo que en relación al régimen de retribuciones, al personal directivo del SPEV le es de aplicación el artículo 4 de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos, siendo de aplicación a los "altos cargos" relacionados en el citado artículo 29 de la Ley de Gobierno, el artículo 2 de la citada Ley, en cuanto a retribuciones se trate.

Con todo, no se puede afirmar que un Director General sea un trabajador más al servicio del ente o sociedad y la naturaleza jurídica de su relación de empleo sea de carácter ordinario.

El artículo 2.a del Estatuto de los Trabajadores considera de relaciones laborales de carácter especial, al personal de alta dirección no incluido en el precitado artículo 1.3, que en su apartado c) hace referencia a los consejeros o miembros de los órganos de administración de las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad y siempre que la actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

Queda por tanto por determinar, que entiende el artículo 2º por personal de alta dirección. Para ello es obligada la remisión al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, ya citado con anterioridad.

En el artículo 1º.2 del citado Real Decreto se establece:

---

Se considerará personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa y relativos a los objetivos generales de las mismas, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanados de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

---

Se trata de un precepto sobre el que pivota la solución de la problemática que se plantea, por lo que se hace necesario desgranar su significado, de modo que se signifiquen las diferencias entre el personal "directivo" que debe regular sus relaciones mediante contratos de alta dirección y aquellos que no.

Para ello se señalan los siguientes aspectos:

**1.-**Sólo son personal de alta dirección los trabajadores. Se ha de ver entonces qué "directivos" son trabajadores, y para ello se examinan las diferentes situaciones que habitualmente se dan en ámbitos directivos empresariales:

a) Artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores. "Aquellos cuya actividad se limita pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa, sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo".

Quedan estos puestos de trabajo expresamente excluidos de la relación jurídico laboral, participando más del estatus de "empresario" que del de "trabajador". No cabe por tanto con respecto a estos cargos la consideración de personal de alta dirección, puesto que no se deben considerar trabajadores.

b) El personal directivo no incluido en el artículo 1.3.c) ya citado, dotado de amplios y generales poderes en dependencia directa de los órganos titulares de la sociedad;



puestos que habitualmente se denominan Directores Generales o Directores Gerentes.

Personal, de los que ha de considerarse, por lo ya expuesto anteriormente, como "trabajador" de relación laboral aún de carácter especial al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) Quedan por último, los puestos de trabajo de carácter directivo no incluidos en los puntos 1 y 2 que inequívocamente se consideran personal sometido a relación laboral ordinaria. Son estos los puestos directivos de áreas, direcciones financieras, direcciones administrativas, direcciones de ventas, etc.

Son por tanto personal de alta dirección, en este sentido, los incluidos en el segundo punto.

**2.-** Sólo se considerará personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa y relativos a los objetivos generales de las mismas, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanados de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración.

La Jurisprudencia, por otra parte, ha contribuido decididamente a acotar el alcance de la relación laboral de alta dirección, caracterizando ésta de la forma que sigue:

- a) Se exige el ejercicio o tenencia de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo de 29/06/1987. Ha de tratarse de poderes generales, no basta resultar apoderado para otorgar inmediatamente la condición de alta dirección.

Sentencia del Tribunal Supremo de 07/03/88. " Lo que caracteriza al alto directivo son sus poderes, efectivamente ejercidos o admitidos, consten o no en contrato de apoderamiento, amplios o referidos a la generalidad de la empresa o a un sector, amplio a su vez, de su tráfico y giro, funcional o territorial."

- Y en el mismo sentido sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y Tribunal Central de Trabajo, de 10/12/91; 22/05/91 y 12/11/91 respectivamente.

- b) La actividad desarrollada debe referirse a objetivos generales de la empresa.

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 02/05/84. "Para que el personal sea calificado como de alta dirección, es preciso que rija la total vida industrial, laboral, comercial y financiera del negocio."

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30/05/84. " Lo que caracteriza la relación laboral del personal de alta dirección es la participación en la toma de decisiones en actos fundamentales de la gestión de la actividad empresarial."

- c) La actividad desarrollada debe realizarse con plena autonomía y responsabilidad sólo limitada por los criterios e instrucciones emanadas de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad.

Sentencia del Tribunal Supremo de 17/02/87. " Debe desarrollar sus tareas con gran autonomía y bajo la exclusiva dependencia del Consejo de Administración, al que rendirá cuentas más que recibir instrucciones."

Sentencia del Tribunal Supremo de 05/05/83. " Lo que caracteriza a las altas funciones directivas no es la mayor o menor extensión de territorio donde se ejerce, sino la ausencia en la misma de toda clase de dependencia y su autonomía, que les hace rebasar las actividades de índole puramente profesional, permitiendo actuar con entera libertad de criterio en los cargos que se les confía.

Sentencias de 30/10/1950; 09/07/59 y 15/03/93. "Que las funciones de superior gobierno, dirección y consejo, han de referirse siempre a la empresa, pero nunca a las funciones de carácter meramente técnico, subordinado y dependientes de la dirección general, del consejo de administración o de gerencia, de modo que suponga una dirección o un trabajo especializado o determinado, dentro del complejo total de la empresa, aunque las facultades que se le confieren al encargado de la especialidad sean amplísimas, no dejan de ser las propias de un trabajador o empleado de aquella y no las de un miembro directivo de la sociedad.

Finalmente se habrá de concluir que a la vista de la normativa en la que se contienen las facultades y relaciones de dependencia de las Direcciones Generales del SEPV, puede afirmarse, de modo general que el desempeño de los puestos de trabajo denominados genéricamente de "Dirección General", obedece a una naturaleza jurídico laboral de carácter especial de alta dirección.

Así se desprende de, entre otros:

- Art. 16.1 de la Ley 5/1982 de 20 de mayo, de creación del Ente Público "Radio Televisión Vasca".
- Art. 5 del Decreto 64/1985 de 5 de marzo, por el que se regulan las funciones de los órganos rectores del Ente Vasco de la Energía.
- Art. 7 y 16 del Decreto 19/1983, de 14 de febrero de constitución de la Sociedad Anónima Centro para el Ahorro y Desarrollo Energético y Minero.

#### 4.2.2.2. Cargos Directivos diferentes a la Dirección General

Una vez analizada la condición jurídica de la Dirección General, queda por determinar la del resto de "cargos directivos" diferentes a la dirección general (directores de área fundamentalmente).

Efectuando un somero repaso a la caracterización que normativamente y jurisprudencialmente se ha realizado para las relaciones laborales especiales de Alta Dirección, concluyendo su identificación con las direcciones generales, habrá que determinar que los otros puestos que formalmente reciben la denominación de "directores" no tienen, en general, la condición de "alta dirección" y por lo tanto están sometidos a relaciones laborales ordinarias.

No obstante en algún caso, puede producirse controversia acerca de la condición de alguno de estos puestos directivos, para lo que habrá que estar, en todo caso, al contrato de trabajo suscrito y las facultades que efectivamente tenga encomendadas.

Puede sin embargo establecerse con carácter general que para que un puesto "directivo" pueda gozar jurídicamente de la condición de "alta dirección" es preciso que:

- Las facultades que se atribuyan al puesto estén referidas a la empresa globalmente considerada.
- La autonomía y responsabilidad ejecutiva y de iniciativa sea plena y tan sólo sometida a rendición ante el órgano superior societario (Normalmente Consejos de Administración o de Dirección)

#### 4.2.3. DELIMITACION OBJETIVA

Una vez delimitado el ámbito subjetivo, se está en condiciones de analizar de modo completo el artículo 4.1. de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos, que establece:

---

Las retribuciones fijas y periódicas de los puestos Directivos de las Sociedades Públicas y Entes Públicos de derecho privado de la Comunidad Autónoma se señalarán por los respectivos Consejos de Administración, y figurarán desglosadamente en la partida correspondiente dentro de la Ley de Presupuestos de cada ejercicio, sin que, en ningún caso, puedan exceder de las establecidas para el cargo de Viceconsejero.

---

Asimismo y relacionado necesariamente con la cuestión planteada es preciso hacer un llamamiento al apartado 2 del citado artículo 4, cuyo tenor literal es el siguiente:

---

Podrán establecerse incentivos de cuantía no garantizada, a percibir en atención a la consecución de objetivos o resultados en la gestión. Los criterios para su concesión deberán reflejarse en la Ley de Presupuestos de cada ejercicio y de las cantidades devengadas por tal concepto se dará cuenta por el Gobierno al Parlamento.

---





Se examinará en un primer momento el primero de los apartados expuestos y posteriormente el segundo.

#### 4.2.3.1. Retribuciones periódicas

Se completa el esquema normativo, con relación a este apartado con el artículo 21 de la Ley de Presupuestos para 1994, que respecto al personal directivo de las Sociedades Públicas y Entes Públicos de Derecho Privado establece:

---

La cuantía del salario máximo anual que por todos los conceptos perciba el personal a que se refiere este artículo (Personal Directivo de las Sociedades Públicas y Entes Públicos de Derecho Privado de la Comunidad Autónoma) no podrá exceder en ningún caso de las retribuciones íntegras anuales que corresponden a un Consejero del Gobierno Vasco.

---

Resulta sistemáticamente obligado, efectuar el análisis sobre las retribuciones periódicas según la delimitación que en el epígrafe anterior se ha realizado. Así y en primer lugar se analizará la cuestión con relación al personal de "alta dirección", que se identifique con los puestos de Dirección General y posteriormente los otros puestos directivos.

##### a) Dirección General

En relación a estos puestos y a diferencia de lo que existe con carácter general en la relaciones jurídico-laborales, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto, adoptó el criterio de proporcionar un amplio margen al pacto entre las partes de ésta relación de carácter especial.

Es la autonomía de la voluntad a lo que habrá de estarse en la fijación de las condiciones laborales y por ende las retributivas. La claridad de este cuerpo normativo es meridiana, y prueba de ello es que estatuye el régimen de suplencia normativa a favor del derecho civil y mercantil, en lugar de la laboral. Esto es, en caso de laguna normativa, se integrará ésta con la normativa civil y mercantil, no la laboral.

Esto, no obstante lo dicho, no puede significar, en el ámbito público en el que se está, que en la fijación de las retribuciones de los "puestos directivos" de "alta dirección" rija en toda su amplitud el principio de autonomía de la voluntad. Es precisamente la naturaleza pública de los fondos de los que provienen estas retribuciones la que le confieren una modulación especial, sujetando ésta de un modo genérico a ciertas limitaciones, siendo la más relevante, la limitación cuantitativa que se expresa en el ya reiteradamente citado artículo 4.1 de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos. Se habrá de abordar en este momento la aparente contradicción existente entre el Artículo 4.1 citado y el ya citado artículo 21 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 1994, puesto que ambos establecen el tope salarial para las retribuciones periódicas de los puestos directivos de modo diferente, en un caso el tope se establece para las retribuciones del cargo de Viceconsejero y en otra para las del cargo de Consejero.



Contradicción que en pura técnica jurídica queda salvada de modo inmediato por virtud del principio "lex posterior priori derogat", por lo que hay que entender modificado el tope salarial del artículo 4.1, pasando a ser este el establecido en la sucesivas Leyes de Presupuestos que colocan dicho tope en las retribuciones establecidas para el cargo de Consejero del Gobierno Vasco.

A este respecto, desde la Ley de Presupuestos Generales de 1988 hasta la correspondiente a 1994, se incluye en su texto articulado, con idéntica redacción, el precitado artículo 21. A partir de la Ley de Presupuestos para 1989, se añade al mencionado artículo, un punto segundo referido al segundo apartado del artículo 4 de la Ley 14/1988. Una adecuada técnica legislativa hubiera debido conjugar desde su origen el límite cuantitativo establecido por el artículo 4.1. de la Ley 14/1988 de Retribuciones a Altos Cargos con lo establecido en el artículo 21 de las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales.

Se puede concluir por tanto, que las retribuciones que los respectivos Consejos de Administración de los entes y sociedades del SEPV, fijen para los puestos de los que se trata en este punto, esto es, dirección general, no puede exceder en ningún caso a las establecidas para el cargo de Consejero del Gobierno Vasco.

Consecuencia de lo anterior, y en congruencia con lo visto hasta el momento, los puestos directivos del SEPV pueden no solamente ver estancadas sus percepciones, sino que también pueden reducirse, dado que no les es aplicable el principio de condición más beneficiosa y el de irrenunciabilidad de sus derechos, característicos del derecho laboral, sino el de la autonomía de la voluntad, principio del derecho civil, debiendo estimarse que en virtud de tal principio las retribuciones de los puestos directivos a los que este epígrafe se refiere, se deben remitir a las prescripciones que anualmente vengán a establecerse en las Leyes de Presupuestos Generales.

No obstante es necesario precisar que en todo momento, la referencia sobre las retribuciones se hace a los puestos de trabajo, y nunca a las personas que ocupen los puestos. Se trata de un matiz de importancia radical como se verá.

Así es, a la vista del artículo 4.1. cuando se refiere a "Las retribuciones fijas y periódicas de los puestos directivos...//...sin, que en ningún caso, puedan exceder de las establecidas para el cargo de Viceconsejero (Consejero)".

No puede entenderse que "en ningún caso" se refiere a que nunca la retribución anual bruta de un Director General, no pueda ser superior a la cifra que se marca presupuestariamente en la Ley de Presupuestos para el cargo de Consejero. La referencia del término "en ningún caso" se ha de entender hecha al puesto de trabajo, esto es ningún Consejo de Administración podrá establecer en los contratos de "alta dirección" que suscriba con los Directores Generales respectivos, una retribución para el puesto superior a la de Consejero. Ahora bien, la persona sobre el que recaiga el nombramiento gubernativo, podrá percibir remuneraciones que superen el límite cuantitativo que de modo genérico se establece para su puesto de trabajo, si en su persona individualmente considerada se reúnen circunstancias que supongan una mayor percepción salarial a la fijada cuantitativamente para el cargo de Consejero.



Estas circunstancias personales, no son otras que las derivadas del acervo personal de cada trabajador cuando accede a puestos de ésta índole. Así la percepción de las cantidades resultantes del reconocimiento de servicios prestados, son patrimonio personal laboral y no quedan absorbidas por la eventual mayor o menor percepción del puesto directivo y menos, queda influida por límites que genéricamente se establecen para los puestos a los que acceden.

Esta afirmación es preciso matizarla por la especial relación jurídica que vincula a los "altos directivos" con el empleador. Se plantea la cuestión relativa a si se mantiene o no algún derecho como contratado laboral o a las consecuencias de perder la condición de directivo.

La respuesta la ofrece el artículo 9.2. del mencionado Real Decreto 1382/1985, así si un trabajador vinculado a una empresa por una relación laboral pasa a ser directivo, sometido por tanto a una relación laboral especial, habrá que estar al contrato que suscriban las partes, contrato que puede contemplar supuestos muy diferentes. El contrato de alta dirección que se suscribe especificará si la nueva relación sustituye a la anterior. en caso de que no sea así, la novación que se ha producido en el contrato de trabajo solamente producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el acuerdo novatorio.

Este precepto trata de evitar que se defraude los derechos de estabilidad en el empleo del trabajador.

El contrato puede señalar que se suspenda la relación laboral, lo que significa que en el supuesto de que se cese como directivo se vuelve a disfrutar de la condición de contratado sometido a relación laboral.

El carácter especial de la relación laboral de alta dirección, permite a quien lo suscribe modular su consentimiento en función del ya expresado principio de la autonomía de la voluntad, por lo que se debe entender, que en lo relativo al acervo personal, anteriormente denominado, se podrá pactar lo que se tenga por conveniente, sin que ello signifique ruptura alguna de los derechos subjetivos del trabajador.

## **b)Otros Directivos**

La conclusión obtenida acerca de la naturaleza jurídica de los "otros directivos", resulta básica para enunciar la solución sobre las retribuciones periódicas de esta clase de personal. Se concluyó que la relación era de naturaleza laboral ordinaria, por lo tanto no sometida de forma principal a la autonomía de la voluntad. Cabe preguntarse entonces, acerca del alcance para estos puestos de trabajo de los topes salariales establecidos por las Leyes de Presupuestos.

La relación jurídico-laboral cuando la "Empresa" es la Administración, o por mejor decir, una persona jurídico-pública, está sometida a condicionamientos ajenos a la relación "empresa-trabajador" que se producen en el ámbito jurídico-privado. Los convenios colectivos que afectan al personal laboral de la Administración, organismos autónomos, y otros Entes Públicos, necesitan según lo preceptuado en el art. 20 de la Ley de Presupuestos para 1994, del dictamen favorable de la comisión Económica, previo informe



de los Departamentos de Economía y Hacienda y Presidencia Régimen Jurídico y Desarrollo Autonómico. Más aún, el art. 17.4. limita para el ejercicio de 1994, las retribuciones al límite de la masa salarial de 1993, sin que sea posible durante 1994, incremento alguno.

No obstante, la no sujeción a Convenio de la mayor parte de los "otros directivos" del SEPV, hace necesaria la remisión a lo que los respectivos contratos señalasen.

Se pueden observar las siguientes situaciones:

- Los límites salariales establecidos para el personal directivo de relación laboral ordinaria, no afectarán a éstos, si los contratos se hubieran perfeccionado antes de la entrada en vigor de las normas anteriormente señaladas.
- La razón es obvia. Los contratos laborales se perfeccionan conforme a la normativa que en su momento estuviera en vigor, no afectándoles la nueva normativa por cuanto se vulneraría la normativa que regía entonces, significándose una modificación de la normativa estatal laboral por parte de la Comunidad Autónoma de Euskadi, resultando que no ostenta esta competencia por razón de materia (artículo 149.1.7ª C.E.).
- Los límites afectarían sin embargo a los contratos que se celebrasen una vez en vigor dichas limitaciones, ya que entonces no se tratará de modificar una relación jurídica perfeccionada conforme a la normativa que rige esa materia y que es la estatal, sino que "pro futuro" se establece que cuando la Administración Autonómica, bien sea la General o la Institucional, realiza una contratación laboral no puede en ningún caso superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos bajo la amenaza de poder estimar tal contrato como nulo de pleno derecho. De este modo no se afecta al principio de condición más beneficiosa o al de irrenunciabilidad de los derechos laborales, como sucedería en el primero de los supuestos.

#### 4.2.3.2. Incentivos de cuantía no garantizada

Se aborda ahora, el segundo de los apartados del art. 4 de la Ley de Retribuciones de Altos Cargos, resultando preciso para ello completar normativamente el caso con la cita del artículo 21.2 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para 1994, que establece:

---

En cumplimiento de lo preceptuado en el párrafo 2º del artículo 4 de la Ley 14/1988, de 28 de octubre, de Retribuciones de altos cargos, los criterios para la evaluación y concesión de incentivos, vendrán determinados por la eficacia en la gestión medida por el cumplimiento de los presupuestos anuales de cada sociedad, además de los objetivos cualitativos contenidos en la memoria anual que acompaña a éstos en cada ejercicio. Los consejos de administración podrán determinar la forma y la cadencia en la que estos incentivos puedan ser abonados.

---

Las referencias normativas son lo suficiente explícitas para determinar el régimen a seguir por este tipo de retribuciones, ofreciendo, eso sí, una laguna de resaltable importancia acerca de la competencia para otorgar dichos incentivos. Se recogen a continuación los caracteres propios de esta figura remuneratoria:

**1.-**Podrán establecerse incentivos de cuantía no garantizada, a percibir en atención a la consecución de objetivos o resultados de gestión.

Se trata en todo caso de "incentivos", no se trata de remuneraciones ordinarias y no resulta posible garantizar su percepción, como tampoco resulta posible someter a pacto previo su percepción, si no se ha determinado la forma y modo de realizar aquella prestación que sea objeto del posterior incentivo.

El "cuántum" y la razón de su conveniencia obedecerán en todo caso a una labor de evaluación. Su carácter no periódico indica la necesidad de que las evaluaciones lo sean para períodos de tiempo previamente fijados, no bastando, en ningún caso, un primer evaluación favorable que justifique la percepción periódica de los incentivos, resulta obligado someter a revisión los objetivos propuestos, en lapsos de tiempo razonablemente espaciados, pero razonablemente cortos.

**2.-**Los criterios para su concesión deberán fijarse en la Ley de Presupuestos de cada ejercicio.

A este mandato obedece el mencionado artículo 21.2 de la Ley de Presupuestos para 1994. Ciertamente los criterios que se obtienen no puede decirse que sean lo suficientemente explícitos, sería deseable una mayor concreción normativa. Los criterios que se establecen son:

- Eficacia en la gestión medida por el cumplimiento de los presupuestos anuales de cada sociedad.
- Además de los objetivos cualitativos contenidos en la memoria anual que acompaña a éstos en cada ejercicio.

**3.-**De las cantidades devengadas por tal concepto se darán cuenta por el Gobierno al Parlamento

En todo caso lo que sí que parece obvio es que la concesión de estos incentivos, este precedido de una favorable evaluación sobre los extremos anteriores, valoración que se antoja necesaria su puesta por escrito de forma que pueda ser verificado en un eventual control "a posteriori" del legislativo, de modo que se pueda comprobar si la concesión se ajustó a las prescripciones legales o no.

**4.-**Los consejos de administración podrán determinar la forma y la cadencia en la que estos incentivos puedan ser abonados.



Realmente, no se contiene aquí una norma que expresamente determine la competencia para el otorgamiento del incentivo. Más bien se establece una potestad de grado menor, cual es, la del establecimiento de la forma y cadencia de los abonos. Sería deseable que el legislador se hubiera pronunciado sobre la competencia originaria para conceder. No obstante la respuesta se debe hallar analizando el papel que desempeñan los órganos que intervienen en el proceso de concesión de incentivos:

**1.-El Parlamento.** Fija los criterios a través de la Ley de Presupuestos de cada ejercicio, si bien se fija con menor concreción de lo que sería estimable. Pero resulta de ésto que bien pudiera el Parlamento potestativamente y para un determinado ejercicio considerar la no conveniencia del otorgamiento de dichos incentivos. Se debe determinar por tanto que la potestad originaria es del Parlamento.

**2.-El Gobierno.** Debe dar cuenta al Parlamento de las cantidades devengadas por tal concepto. El legislativo utiliza el concepto de devengo. Por devengo debe entenderse el momento en el cual puede considerarse que un derecho económico es residenciable en el patrimonio de alguien, siendo este el momento en el que surge la obligación por parte de quien otorga el derecho. Debiendo entenderse entonces, que si el devengo debe ser comunicado al Parlamento es porque, éste no proviene de este último, sino que proviene o bien del Gobierno o bien de los Consejos de Administración.

**3.-Los Consejos de Administración.** Según la Ley de Presupuestos, pueden determinar la forma y la cadencia en la que estos incentivos puedan ser abonados. Se refiere el precepto a la última de las fases de la ejecución de un gasto que ya devengado debe ser abonado. Por tanto debiera entenderse que la competencia del Consejo de Administración en este sentido está relacionada únicamente con el pago efectivo del incentivo. No resulta posible hacer recaer sobre éste órgano potestad alguna de tipo originaria en relación con la fijación de la cuantía y control de la oportunidad de la concesión, ni siquiera el examen de la adecuación de los criterios que eventualmente haya fijado la Ley de Presupuestos del año.

Ciertamente la respuesta debiera pasar por el establecimiento de una disposición normativa de rango legal que se pronunciara directamente sobre los siguientes extremos:

- Órgano responsable de fijar anualmente los objetivos presupuestarios o de gestión que en cada caso correspondan.
- Potestad para fijar el "cuántum" de los incentivos.
- Órgano responsable de verificar la efectiva realización de los objetivos marcados por las Leyes anuales de Presupuestos.
- Órgano responsable de informar al Parlamento sobre el punto anterior.
- Consecuencias derivadas del establecimiento impropio de incentivos



El vacío legal puesto de manifiesto, no ha impedido el que hayan estado abonándose este tipo de incentivos a directivos del SPEV, incentivos cuyo propuesta y abono a partido de los correspondientes Consejos de Administración. La justificación que se aporta en estos casos se vincula con las potestades que ya por norma legal, reglamentaria o vía estatutos societarios, se atribuyen a los Consejos de Administración con respecto a la potestad general para aprobar el régimen de retribuciones del personal, o bien a través de cláusulas residuales de competencia.

Esta interpretación debe reputarse contradictoria con la normativa, que aunque incompleta, se ha visto anteriormente, más aún cuando tras los abonos citados, no se haya procedido a "rendir cuentas" en la forma prevista por las Leyes de Presupuestos y la Ley de Retribuciones de Altos Cargos.

Si es ciertamente dudosa la respuesta al punto anterior a consecuencia del vacío normativo existente, no existe duda acerca de otro punto que puede ser objeto de controversia con respecto la cuantía de dichos incentivos. Punto este relacionado con el límite al que se refiere el primer apartado del artículo 4 de la Ley 14/1988 y las Leyes de Presupuestos para las retribuciones periódicas, límites objeto de debate en epígrafes anteriores y que de nuevo se trae a colación.

No existe dificultad en entender que la percepción de los incentivos, del mismo modo que las retribuciones por antigüedad tratadas en los epígrafes anteriores, siguen caminos diferentes. Así ambas, incentivos y antigüedad se deben a remuneraciones de carácter individual, diferentes según la persona que ocupe el puesto del "directivo" que se trate, pudiendo de este modo rebasarse el límite genérico si así resulta de la concesión de incentivos o el reconocimiento de servicios previos. El único límite cuantitativo al que se ve sometido un incentivo es aquel que resulte de la evaluación del cumplimiento de objetivos y de la eficaz gestión del directivo de que se trate, concluir de otro modo llevaría al absurdo planteado en el caso de las percepciones de derechos de antigüedad.

### 4.3. ENTES PÚBLICOS DE DERECHO PRIVADO Y SOCIEDADES PÚBLICAS INTEGRANTES DEL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL VASCO ANALIZADO

---

#### Grupo E.V.E.

- Ente Vasco de la Energía. EVE
  - Centro para el ahorro y desarrollo energético y minero, S.A. CADEM
  - Sociedad de Gas de Euskadi, S.A.
  - Sociedad de Hidrocarburos de Euskadi S.A.
  - Sociedad de Gestión de la Central Nuclear de Lemóniz S.A.
  - Central Hidroeléctrica de Rentería, S.A.
  - Naturgás, S.A.
  - Central Hidroeléctrica de Sologoen, S.A.
  - Central Hidroeléctrica de Elordi, S.A.
  - Bioartigás, S.A.
- 

#### Grupo E.I.T.B.

- Euskal Irrati Telebista. Radio Televisión Vasca
  - Euskal Telebista. Televisión Vasca, S.A.
  - Eusko Irratia. Radiodifusión Vasca, S.A.
  - Gasteiz Irratia. Radio Vitoria, S.A.
- 

#### Grupo S.P.R.I.

- Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial, S.A.
- Industrialdeak, S.A., (Oñati, Aretxabaleta, Zamárraga, Ordizia, Lezo, Lasarte-Oria, Oiartzun, Zaráuz, Azkoitia, Hernani, Elgoibar, Laudio, Irungo, Abanto-Zierbena, Igorre, Okamika, Aiala, Laguardia, Elorrio, Gernika, Iruña-Oka, Mendaro, Legutiano, Agurain, Kampezu ).
- Centro de empresas e Innovación de Álava, S.A.
- Parque Tecnológico, S.A.
- Gestión de Capital Riesgo del País Vasco, S.A.
- ZID del País Vasco, S.A.
- Tekel, S.A.
- Desarrollo de Nuevas Actividades, S.A. DENAC
- Centro de empresas de Zamudio, S.A.
- Centro de Empresas e Innovación de Gipuzkoa, S.A.





---

## Otras sociedades

- Eusko Trenbideak, S.A.
- Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea, S.A.
- Orquesta de Euskadi, S.A.
- Euskal Media, S.A.
- Promoción y Gestión del Suelo Industrial, S.A. PROGESIN S.A.
- Sociedad promotora para la instalación de un tratamiento centralizado de residuos industriales , S.A. IHOBE, S.A.
- S.A. Gestora de Áreas y zonas de desarrollo de Álava.
- S.A. Gestora de Áreas y zonas de desarrollo de Gipuzkoa.
- S.A. Gestora de Áreas y zonas de desarrollo de Bizkaia.
- Ingeniería para el metro de Bilbao S.A. IMEBISA
- Instituto para la ciencia y la tecnología pesquera, S.A. AZTI
- Interbask, S.A.
- SERPIN, S.A.
- Vivienda y Suelo de Euskadi, S.A. VISESA
- Tecnología Sanitaria de Euskadi, S.A.



Herri Kontuen  
Euskal Epaitegia

Tribunal Vasco  
de Cuentas Públicas

Avda. 1.º de Mayo s/n TORREAZNARTE  
49101 2239 P.K. 41080 VITORIA-GOÑI (LE)  
T. 945 11 30 00 Fax. 945 11 07 05