



# **EL ESTATUTO DEL DIRECTIVO PÚBLICO**

**Fedeca**

**Cuerpos Superiores de la Administración**

**Septiembre 2018**

## ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
<b>EL DIRECTIVO PÚBLICO EN ESPAÑA.....</b>	<b>4</b>
EL DIRECTIVO PÚBLICO HOY .....	4
NECESIDAD DE UN ESTATUTO.....	5
EL DIRECTIVO EN EL DERECHO COMPARADO .....	9
<b>PROPUESTAS DE DIRECTIVO PÚBLICO EN LA A.G.E.....</b>	<b>13</b>
RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PROPUESTA .....	13
CONCEPTO Y CLASES .....	13
REQUISITOS PREVIOS .....	16
SELECCIÓN.....	17
DESIGNACIÓN.....	19
MANDATO .....	20
EVALUACIÓN .....	20
CESE.....	21
CÓDIGO ÉTICO.....	22
RETRIBUCIONES E INCOMPATIBILIDADES .....	23

Una democracia y una economía sólidas solo pueden basarse en la meritocracia; en las elites que lo son por el mérito, la inteligencia, la capacidad y el esfuerzo. Lo demás no es democrático.

Esther Vera i García

## RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este documento es el de propugnar la aprobación perentoria de un Estatuto del Directivo Público en la Administración General del Estado (AGE), como forma de profesionalización de los órganos directivos de la misma. Existe un vacío normativo que tiene como consecuencia el que España carezca aún hoy de un modelo de directivo público profesional.

Para ello, partiremos de un análisis de la situación actual del directivo público en España, desde el punto de vista de su regulación y las actuales críticas a este sistema. Para denotar el agotamiento de un modelo lleno de mandatos programáticos, respecto a la independencia, transparencia y profesionalidad en la selección y nombramiento de sus directivos públicos, pero con escaso predicamento práctico.

Antes de proponer un modelo de directivo público nuevo, destacaremos modelos comparados exitosos que pueden servir de referencia para los elementos clave de este nuevo sistema, como la separación entre selección y designación, la existencia de un periodo de mandato distinto al político o la evaluación del desempeño.

Tras ello se defenderá la necesidad de establecer un Estatuto de dirección pública profesional en la AGE que permitiría fortalecer la neutralidad política de los altos funcionarios, delimitar las fronteras entre la política y la administración y favorecer la rendición de cuentas en los puestos de alta dirección, a fin de alcanzar una mayor sostenibilidad de los objetivos de las políticas públicas a largo plazo.

Es preciso subrayar que la mera aprobación de un estatuto no es suficiente después de más de una década de vacío legal. Debe producirse simultáneamente un cambio cultural en los ámbitos político y administrativo. En el primer caso, para que la clase política confíe en un cuerpo de funcionarios profesionales del máximo nivel para impulsar sus políticas. Y, en segundo lugar, para que la función pública directiva lleve hasta sus últimas consecuencias el mandato constitucional de neutralidad y objetividad.

Y esto lleva al valor de la estabilidad como uno de los valores que debe desprenderse de la regulación: cualquier sistema democrático y más de corte federal como el español, precisa de un directivo público en el que todos confíen.

Finalmente se desarrollarán los aspectos claves que ha de contener este urgente Estatuto del Directivo Público, desde la regulación del concepto del directivo, sus requisitos, su forma de selección, su evaluación, plazo del mandato y el cese. Por esta razón, el objetivo de la presente propuesta es triple: la profesionalización de los directivos públicos (en cuanto a su idoneidad e independencia), la estabilidad en el tiempo y la calidad de su desempeño.

Por consiguiente, visto el agotamiento del modelo actual, los movimientos en derecho comparado de profesionalización de la dirección pública y los distintos aspectos que pretende clarificar esta propuesta, se concluye afirmando la justificada aprobación de un Estatuto del Directivo Público en la Administración General del Estado, cuestión capital a la que nuestra democracia no puede permitirse nuevamente llegar tarde.

## EL DIRECTIVO PÚBLICO EN ESPAÑA

### EL DIRECTIVO PÚBLICO HOY

La función pública de la AGE actual y, por ende, su dirección pública, parte de la aprobación en 1978 de la Constitución democrática actual. Los primeros desarrollos de la función pública democrática obedecían a una cierta desconfianza ante una función pública proveniente del sistema anterior de dictadura franquista. Este cambio de paradigma motivó un necesario control político de los mandos superiores e intermedios en la AGE como forma de control y transformación de un modelo de función pública tecnocrática a un modelo democrático. Esta tendencia a someter a la Administración a la efectiva dirección política del gobierno acabará imponiendo la confianza política como el criterio determinante en la designación de los titulares de los puestos directivos.

Hasta el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 existían pocos mandatos normativos respecto a la profesionalidad de los directivos públicos. Sin embargo, esta norma aborda por primera vez la figura del directivo público expresamente en su exposición de motivos, del que dice: *«está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en función de los objetivos»*.

Posteriormente, el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula el personal directivo profesional, en la única norma vigente en la materia hasta hoy:

*“El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:*

- 1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*
- 2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*
- 3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.*
- 4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.”*

Posteriormente, durante el año 2015, fueron aprobadas sendas leyes de desarrollo parcial de la figura del directivo público. Se trata de la Ley 3/2015 de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, determina la relación de aquellos que son considerados altos cargos a los efectos de la propia Ley, para señalar a continuación en su

artículo 2 que el nombramiento de estos altos cargos debe hacerse entre personas idóneas de acuerdo con la legislación específica en cada caso.

Esta Ley 3/2015, de 30 de marzo, intenta precisar qué se entiende por idoneidad, al exigir la concurrencia de tres características: honorabilidad, debida formación y experiencia en la materia. Añade, por lo que a la formación y a la experiencia se refiere, que éstas se valorarán teniendo en cuenta los «*conocimientos académicos adquiridos*», sin que se exija titulación universitaria, y la «*naturaleza, complejidad y nivel de responsabilidad de los puestos desempeñados, que guarden relación con el contenido y funciones del puesto para el que se le nombra*».

Por su parte, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, vino a derogar la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE). Esta derogación no ha supuesto mucho cambio respecto a lo anteriormente previsto para el directivo público, sólo aportando la referencia a una nueva condición que han de reunir los altos cargos para poder ser nombrados, la referida a la «*idoneidad*».

Finalmente, hay que destacar que la Ley 40/2015, de 1 de octubre, también procede a la derogación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos. Esta norma derogada había introducido un régimen de personal directivo, que implantaba la posibilidad de selección por órganos especializados en los que residía la facultad de proponer de manera motivada tres candidatos, al tiempo que hacía posibles las entradas «*laterales*» a través de contratos de alta dirección. Se trataba de una figura que permitía garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de nombramiento, que debían efectuarse atendiendo a los criterios de competencia profesional y experiencia entre titulados superiores preferentemente funcionarios, y mediante un procedimiento que garantizase el mérito, la capacidad y la publicidad.

Por tanto, la normativa actual parece que, en teoría, regula un sistema profesional de selección y carrera del directivo público, con mandatos tales como: “*principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia*”, “*sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados*”, “*nombramiento de estos altos cargos debe hacerse entre personas idóneas*”, “*honorabilidad, debida formación y experiencia en la materia*”,...

Pero, como expondremos a continuación, la realidad evidencia una regulación inconexa y asistemática.

## **NECESIDAD DE UN ESTATUTO**

Si bien desde el punto de vista normativo pareciera que la designación y ejercicio de la función directiva en la AGE es neutra y profesional, la realidad es más bien otra. La ausencia de una regulación sistemática ha producido un vacío en el que ha surgido un doble fenómeno disfuncional de politización de la alta función pública y funcionarización de la política, espacio en el que en la AGE surgen amplias zonas de fricción entre la política y la administración.

De una parte, la imparcialidad que la Constitución exige como garantía del régimen de función pública se ve comprometida por la existencia de un determinismo del poder político sobre los

cuadros profesionales, de forma inicial o sobrevenida. Precisamente el estrato que asume mayores responsabilidades directivas y que debería proteger con garantías de imparcialidad y profesionalidad reforzadas, es el que sufre el fenómeno de colonización política.

La amenaza de la destitución se cierne con cada cambio de gobierno, el conocido como *spoil system*, que se apoya en los nombramientos, por cada nuevo gobierno, vía libre designación o formas de adscripción temporales, de los puestos considerado directivos. Suele criticarse la denominada «politización de la función pública» por tratarse de un sistema en el que los nombramientos no se realizan sobre la base del mérito (aunque esto el sistema ya lo filtró con el acceso a la función pública), sino que atiende mayoritariamente a criterios de confianza política y/o personal a lo largo de la carrera profesional.

La confianza se sostiene sobre una relación de lealtad personal, que permite asumir a quien la otorgó la responsabilidad política, mientras que en la relación de función pública el acceso se produce por mérito y el desempeño se fundamenta en la aplicación de la legalidad.

La contrapartida se presenta en forma de «funcionarización de la política», esto es, bajo la posibilidad de que los funcionarios que han accedido a estos puestos directivos puedan continuar su carrera directamente bajo las estructuras del partido hasta alcanzar los puestos políticos de mayor responsabilidad, quebrando de ese modo de forma definitiva la apariencia de neutralidad de la Administración.

Esta situación genera efectos disfuncionales que conviene señalar:

- **Ausencia de planificación.** A diferencia de la competencia profesional, la confianza se gana y se pierde fácilmente en el momento en que cambian los responsables políticos, lo que acaba produciendo una notable falta de estabilidad en los puestos directivos. Cuando el grado de rotación en los puestos es excesivamente elevado no se dispone del tiempo necesario para formular y aplicar políticas públicas con el rigor y eficacia requeridos. Teniendo en cuenta que el nombramiento hasta los puestos de director general está muy vinculado al ciclo político y, en ocasiones, también el de los de los subdirectores, resulta difícil – y arriesgado– planificar.

Este hecho despliega importantes consecuencias en la actuación administrativa porque la mayor parte de las políticas públicas exigen ser programadas en el medio y largo plazo. Existe una débil implantación de la planificación estratégica en la actuación gubernativa, las más de las veces lastrada por la necesidad de gestionar lo imprevisible, enfocada a la adopción de soluciones más o menos vistosas que produzcan efectos de manera inmediata y que puedan publicitarse adecuadamente en los medios de comunicación, con el perjuicio para el interés general que ello supone.

Para programar, ejecutar y recoger los frutos de un planteamiento estratégico, alinear los recursos presupuestarios disponibles en escenarios plurianuales, y rendir cuentas a la ciudadanía, es necesario que exista una mínima continuidad en los proyectos.

- **Reducida autonomía.** La designación y cese fundados en la confianza fomenta un estilo de dirección apegado a los dictados de la superioridad y carente de la menor autonomía de decisión. Ello no solo ralentiza la actuación administrativa hasta límites exasperantes, sino que somete a los altos cargos a la supervisión permanente de los superiores

jerárquicos, que no disponen de la totalidad de elementos de juicio (ni del tiempo) para adoptar el número de decisiones que de ellos se requieren. Se produce asimismo una indebida traslación de la responsabilidad por los resultados de la gestión directiva a los responsables políticos. Los actuales directivos públicos no disponen de sistema de evaluación alguno, de modo que la responsabilidad asumida por un ejercicio inconveniente de sus funciones tiene que saldarse con un cese cuyas consecuencias afectan igualmente al órgano de designación, que depositó en él su confianza. Un desempeño autónomo y objetivable de los directivos públicos debería contribuir a establecer una separación más nítida entre la responsabilidad gerencial y la responsabilidad política.

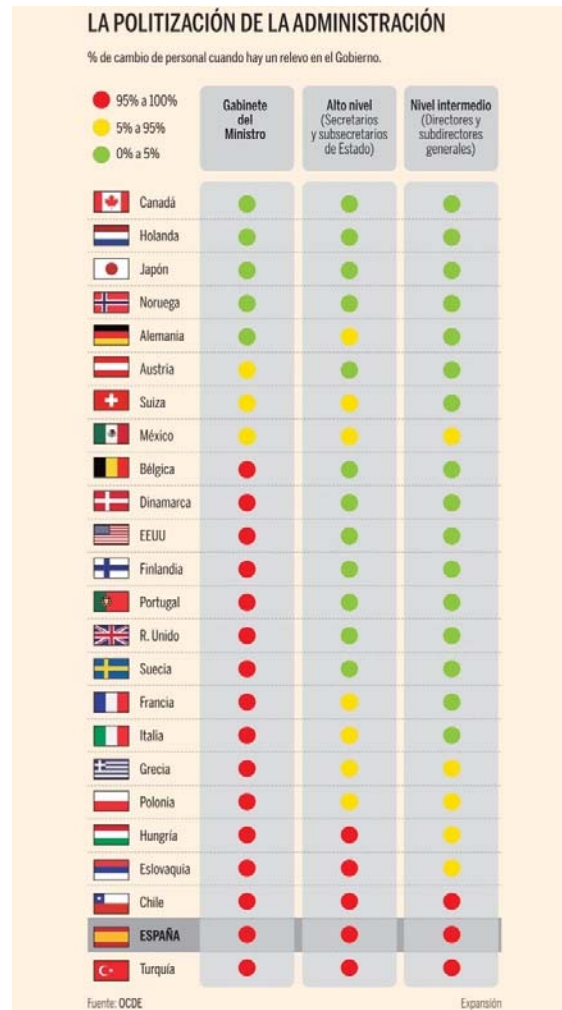
- **Debilidad institucional y riesgos de captura de los profesionales.** La falta de estabilidad y autonomía del directivo público produce por último una notable debilidad institucional cuando se trata de poner en práctica políticas públicas que afectan a los grupos de interés. Dada la precariedad del estatuto de los directivos públicos, resulta relativamente sencillo cortocircuitar la puesta en marcha de programas que pretendan alterar la correlación de fuerzas en un sector determinado, con la mera indicación de que tal o cual asunto podría ocasionarle un quebradero de cabeza al Ministro o al Secretario de Estado si es convenientemente aireado en los medios de comunicación.

Y es que estos pulsos se saldan las más de las veces con el cese del osado directivo. Esta debilidad institucional es absolutamente letal para el funcionamiento adecuado de los servicios públicos, para promover políticas regulatorias dignas de ese nombre, y para asegurar un óptimo aprovechamiento de los recursos de todos.

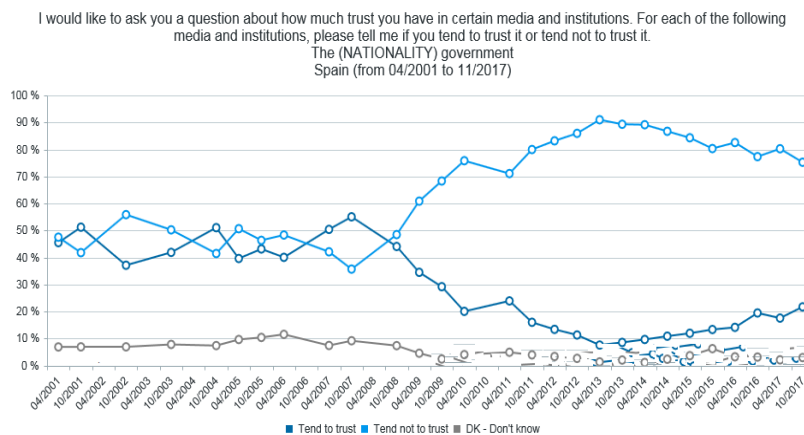
Además, está el contexto actual de las inercias del proceso de consolidación fiscal, que ha sido el único input para la política de recursos humanos en las administraciones durante la crisis financiera, lo que ha derivado en una debilidad de esta. Jubilaciones anticipadas, bajas tasas de reposición, ofertas de empleo público casi inexistentes y medidas retributivas regresivas han generado lo que se puede considerar una “trampa para el directivo público” profesional, desincentivando su labor o sobrecargándola. En estas circunstancias el vacío legal del que venimos hablando ha venido a agudizar la crisis de una figura esencial para las democracias como la del directivo público profesional. Como consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo directivo de la AGE en España es hoy demasiado débil para emprender reformas e impulsar políticas públicas que la transformación digital exige.

- **Acusado deterioro de la confianza ciudadana en el gobierno y la administración.** Con ocasión de la evaluación de las medidas adoptadas por la Comisión de Reforma de las Administraciones Públicas, la OCDE ha advertido que en España existe una excesiva rotación en puestos directivos derivada de los cambios políticos, así como una estrecha conexión entre la política y los puestos directivos.

España recibe una baja valoración de la imparcialidad de los funcionarios públicos. En el *Informe sobre Competitividad Global 2017* elaborado por el Foro Económico Mundial, España se sitúa en el puesto número 83 de los 137 países analizados. Este resultado se corrobora si se toman como referencia los indicadores de efectividad gubernamental elaborados por el Banco Mundial, en los que puede observarse cómo España ocupa el puesto número 12 de la UE-28. Los distintos indicadores internacionales empleados para medir la efectividad gubernamental analizan si los servicios públicos se prestan de forma objetiva, o bien si favorecen la posición de determinados grupos sociales; si las decisiones se adoptan en el marco de la planificación de políticas públicas, o si por el contrario obedecen a criterios particulares o partidistas; y finalmente si los sistemas de acceso y carrera de los empleados públicos se basan en el mérito, o bien en las conexiones personales, familiares, o de confianza política. Durante la crisis, la confianza ciudadana en el Gobierno y la Administración ha sufrido un serio deterioro.



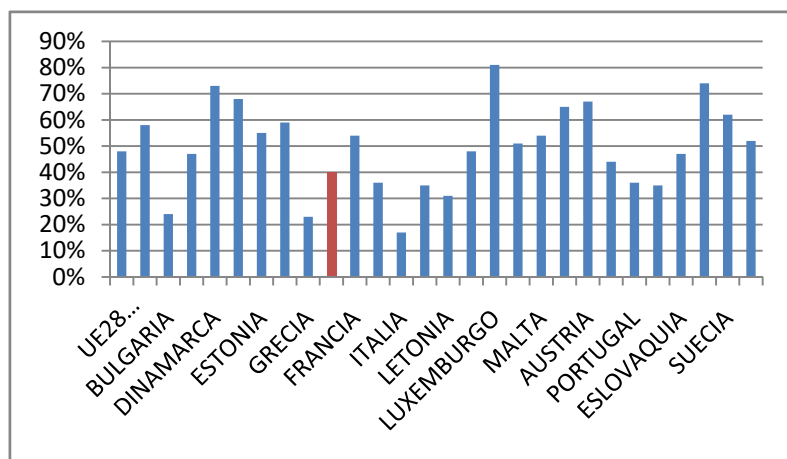
**Gráfico 1. Evolución en España de la confianza ciudadana en el Gobierno nacional (2001-2017)**



Fuente: Eurobarómetro Standard (2001-2017)



**Gráfico 2. Porcentaje de ciudadanos que declaran confiar en la Administración**



Fuente: Eurobarómetro estándar n. 86/2016

Por lo tanto, la falta de neutralidad, de autonomía, la debilidad de su liderazgo, y la ausencia de políticas de RRHH, la excesiva rotación y la pérdida de confianza ciudadana denotan que la falta de regulación y el vacío que ello deja en la figura del directivo público en España, hace urgente su regulación en la línea que reclama la OCDE.

#### **EL DIRECTIVO EN EL DERECHO COMPARADO**

Los límites entre las arenas política y administrativa no son siempre fáciles de gestionar, pero muchos países de nuestro entorno lo han logrado equilibrando la implementación política, la provisión de servicios y la gestión de las instituciones del sector público de una manera no partisana o tendenciosa, a la vez que mantienen la responsabilidad de la administración respecto a las prioridades políticas.

En la última década se ha generalizado en nuestro entorno europeo reformas institucionales de profesionalización de la dirección pública. Algunas de las características encontradas frecuentemente en estos sistemas incluyen el aseguramiento de los procesos de entrada donde se articula una separación entre los órganos de selección y los de designación de los directivos, una gestión separada de los puestos de alta dirección en los sistemas de servicio civil superior (SCS), la promoción de los altos funcionarios a cuerpos profesionales utilizando criterios de competencia basados en la claridad y la transparencia, la existencia de periodos de mandato distintos al del ciclo político, así como sistemas de evaluaciones y recompensas como una manera de incrementar la responsabilidad de los altos funcionarios sin infringir la neutralidad de su tarea profesional.

La OCDE, por su parte, utiliza habitualmente los siguientes indicadores para determinar si una administración dispone de un sistema de dirección pública profesional:

1. Existencia de una carrera separada para los directivos públicos.
2. Promoción de la movilidad de los directivos públicos.
3. Reclutamiento a través de un procedimiento centralizado.
4. Existencia de un periodo de nombramiento de los directivos públicos.
5. Vinculación de la actuación de los directivos públicos al cumplimiento de objetivos.
6. Posibilidad de cese de directivos públicos en caso de rendimiento insuficiente.

De los distintos modelos comparados actuales, se podrían destacar, por su proximidad al modelo español demandado o por su novedad exitosa, los siguientes elementos:

- **Francia.** Reserva funcional, antigüedad y duración del mandato.

En Francia existe un doble sistema de provisión de los puestos de carácter directivo. En primer lugar, los denominados «*emplois de direction*», entre los que se cuentan los puestos de jefe de servicio y de subdirector en la administración central, institucional, autoridades independientes y órganos de relevancia constitucional, que se clasifican en tres grupos en atención a la importancia de las responsabilidades asignadas. Estos puestos de trabajo están sujetos a una reserva general de provisión por cuerpos de funcionarios específicos: administradores civiles en la Administración central e institucional, magistrados en servicios centrales y periféricos del Ministerio de Justicia, y carrera diplomática en el Ministerio de Asuntos Exteriores. La designación para cada uno de los puestos exige estar en posesión de un determinado grado de antigüedad.

El procedimiento de selección es ágil, las vacantes deben publicarse en el Diario Oficial y en la página web de función pública, y el anuncio debe describir pormenorizadamente las funciones, las competencias requeridas y el grupo de clasificación de los empleos vacantes. Una vez examinadas las solicitudes recibidas en el plazo de 30 días desde la publicación del anuncio, las autoridades competentes (los ministros de adscripción del puesto, los directores de los organismos públicos o de las autoridades independientes, o los vicepresidentes del Consejo de Estado y del Tribunal de Cuentas) han de elevar al primer ministro una propuesta de designación motivada.

Normalmente, los empleos del grupo I tienen una duración de cinco años, los del grupo II de seis años y los del grupo III de otros seis años, si bien cabe el cese en cualquier momento por necesidades del servicio (en la administración estatal francesa, los puestos de secretario general, director general, director o asimilados, y prefectos), no están sujetos a reserva funcional y se proveen de forma enteramente electiva. La designación se produce por decreto del presidente de la República adoptado en Consejo de Ministros (artículo 25 del Estatuto General), no existe un período tasado de desempeño y el cese puede producirse en cualquier momento sin necesidad de motivación.

- **El Senior Civil Service británico.** Gestión separada de los puestos de alta dirección, separación entre la selección y la designación y un sistema de evaluación.

Tras la aprobación del *Civil Service Management Code* el 1 de abril de 1996, el nuevo *Senior Civil Service* se creó como una categoría singular del directivo público, con un estatuto diferenciado en cuanto a selección, estructura retributiva e incentivos al rendimiento. Hoy comprende un total aproximado de 4.300 puestos de carácter directivo, equivalentes a nuestras categorías de subsecretario, director general, director y subdirector (puestos inferiores al grado 5).

Para los 200 puestos de mayor relevancia (hasta el rango de director general), la selección se realiza directamente mediante la *Civil Service Commission*, con arreglo a un protocolo específico (se crea un tribunal ad hoc), mientras que en el resto de los puestos la selección es responsabilidad del departamento convocante. En ambos casos los procesos selectivos se desarrollan con arreglo a similares criterios de publicidad, concurrencia y evaluación del mérito.

Los candidatos finalmente seleccionados han de suscribir un contrato de duración indefinida con el departamento correspondiente, que dispone autónomamente el grado del puesto y la escala salarial aplicable, así como el sistema de incentivos al rendimiento de acuerdo con los criterios generales establecidos por el *Cabinet Office*. En ellos se especifica que habrán de fijarse anualmente los objetivos de evaluación del rendimiento, y que han de comprender los resultados efectivamente alcanzados, la eficiencia en el manejo de los recursos, el desarrollo de las capacidades del equipo y la contribución a la misión de la organización. A su vez, estos objetivos han de alcanzarse de conformidad con un marco predeterminado de competencias para el *Senior Civil Service*, que diseña el modo en que los directivos han de trabajar.

La evaluación se realiza con carácter bianual, con arreglo al procedimiento de evaluación conocido como 360 grados, en el que participa el personal del servicio, otros directivos públicos, ciudadanos o asociaciones en el área de actividad, y los ministros, si se trata de directivos que colaboran estrechamente con ellos. En función del resultado de la evaluación, los directivos son clasificados en tres grados: el 25%, en el de máximo rendimiento; el 65%, en el de rendimiento intermedio; y el 10% restante, en el de menor rendimiento. En este último caso se aplican programas de formación directiva individualizados para tratar de atender los problemas detectados.

En los supuestos en que persista un bajo rendimiento, se aplica un procedimiento específico que comprende un primer aviso por escrito seguido de un período de evaluación de doce meses. Si a lo largo de este período la situación no mejora, se dicta una segunda resolución. El directivo dispone de un plazo para recurrir ante un responsable de recursos humanos, quien le notificará la decisión definitiva, que puede incluir una pérdida del grado o bien el despido.

- **Portugal.** El éxito de la CReSAP

En Portugal la dura crisis financiera, iniciada en 2008, derivó en un rescate comunitario de la República lusa, con sus consecuentes duras medidas dirigidas por la troika. Una de las consecuencias de esas reformas derivadas del Memorandum de Entendimiento impuesto por los ministros del Eurogrupo y del Ecofin, fue un replanteamiento de la forma de selección y nombramiento de los directivos públicos portugueses, dado que se percibía en ellos un insostenible nivel endogámico y clientelar.

Se crea en 2011 la *Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública* (CReSAP), es una entidad independiente cuya misión es la de reclutar y seleccionar los candidatos de la dirección superior de la Administración estatal portuguesa y de los puestos directivos de las empresas públicas, con arreglo a los criterios de mérito, equidad y transparencia.

La CReSAP formula, una vez finalizado el proceso de selección, una propuesta con tres candidatos al órgano de designación. El candidato finalmente nombrado dispone de un período de desempeño de 5 años. A la designación se acompaña la *carta de missao*, que constituye un verdadero compromiso de gestión en la que se definen los objetivos, debidamente cuantificados y calendarizados, que el candidato designado debe aceptar.

Respecto a los dirigentes de las empresas públicas el sistema es distinto, ya que la CReSAP no selecciona, sino que su papel se ciñe a evaluar, de forma no vinculante, la idoneidad del candidato presentado por el órgano de designación al perfil del puesto convocado.

## **PROPUESTAS DE DIRECTIVO PÚBLICO EN LA A.G.E.**

### **RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PROPUESTA**

El objetivo de esta propuesta es la aprobación de un Estatuto del Directivo Público en la Administración General del Estado (AGE), que concilie una directa vinculación entre la actividad de dirección pública y los objetivos del programa de gobierno, con un óptimo rendimiento institucional derivado de la profesionalidad y estabilidad de los directivos públicos responsables de alcanzarlos. Se trata de cubrir el vacío normativo de más de una década.

Para ello se defiende la *“especificidad estatutaria”* de esta medida. Esto es, el personal directivo ha de contar con un régimen jurídico específico, que puede plasmarse en una única norma con rango de ley, en el marco de la organización administrativa y que venga a derogar el batiburrillo de asistemáticas normas existentes (Régimen Jurídico del Sector Público, Alto Cargo, Incompatibilidades,...)

El ámbito de aplicación de esta propuesta pretende ser gradual. Puede circunscribirse en un primer momento a la AGE (central, territorial y exterior), sus organismos públicos (organismos autónomos y entidades públicas empresariales), así como las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de la Administración General del Estado. Esto es, sería aplicable a la AGE y al sector público institucional estatal con condición de administración.

Igualmente afectaría al sector público institucional estatal sin condición de administración desde el punto de vista de verificación de los requisitos del directivo público, como paso previo a someter a los mismos, en una fase posterior, a los mismos condicionantes que a los directivos de la AGE en sentido estricto.

Por otra parte esta gradualidad se predica porque el ámbito de aplicación se prevea en una fase inicial para los directivos públicos en sentido estricto (órganos directivos) para en una fase posterior extender su régimen a algunos órganos superiores de la AGE.

### **CONCEPTO Y CLASES**

No existe en el ámbito de la AGE una definición legal del directivo público. Se puede afirmar que la figura del directivo público se sitúa en el ámbito intermedio entre la política y la Administración. Su función consiste en formular las políticas públicas en consonancia con los ejes de la acción de Gobierno, planificar y movilizar los apoyos necesarios, y ejecutarlas con eficacia y eficiencia mediante la dirección de los recursos humanos y materiales situados bajo su responsabilidad.

Desde un punto de vista funcional, el artículo 13 del EBEP identifica al personal directivo como aquel que *“desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración”*.

Pero esta definición debe completarse desde un punto de vista organizativo. En la AGE esta figura del directivo público debería coincidir con la del órgano directivo que se recoge en la

Ley 40/2015, de 1 de octubre, partiendo de la idea de que los puestos directivos se agrupan verticalmente mediante nociones de jerarquía.

En concreto, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, determina qué son órganos directivos: Los Subsecretarios y Secretarios generales; los Secretarios generales técnicos y Directores generales; los Subdirectores generales. En la organización territorial de la AGE son órganos directivos tanto los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas, que tendrán rango de Subsecretario, como los Subdelegados del Gobierno en las provincias, los cuales tendrán nivel de Subdirector general.

En la AGE en el exterior son órganos directivos los embajadores y representantes permanentes ante Organizaciones internacionales. Los estatutos de los Organismos públicos determinarán sus respectivos órganos directivos.

Sin embargo la escueta definición funcional y la confusa definición organizativa exigen una revisión de la figura del directivo público en la AGE.

Por lo tanto, desde un punto de vista funcional, se debe entender por personal directivo en la AGE a aquellos cargos que desarrollan funciones de especial relevancia para la organización, incluyendo el establecimiento y evaluación de objetivos; diseño, planificación y gestión de proyectos; dirección de personas y gestión de recursos; así como la participación en la formulación de políticas públicas con autonomía y responsabilidad. Para lo anterior sería precisa la elaboración de un catálogo de puestos directivos que clarifique las funciones profesionales de este tipo de empleo público.

Y desde un punto de vista organizativo debe adecuarse el actual sistema de distinción entre órganos superiores y directivos.

En concreto, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, cita como órganos superiores a los Ministros y Secretarios de Estado y como directivos al resto de órganos antes citados. Distingue entre ambos al decir que corresponde a los órganos superiores establecer los planes de actuación de la organización situada bajo su responsabilidad y a los órganos directivos su desarrollo y ejecución.

Está claro que los órganos superiores, de clara confianza política como miembros del Gobierno, quedarían fuera del ámbito de un Estatuto del Directivo Público. Sin embargo no parece que los hasta ahora recogidos como órganos directivos obedezcan a la lógica de planificación que distingue entre ambos tipos de órganos. Se analizará separadamente los distintos tipos de órganos y las modificaciones propuestas:

- **Ministros y Secretarios de Estado.** Claramente se trata de órganos superiores de designación y control político. Ahora bien, si los distintos departamentos Ministeriales alteran su número y estructura con los cambios de dirección política, las Secretarías de Estado permanecen estables a estos cambios, presentándose como verdaderos núcleos estables de la estructura competencial de la AGE. Es por ello que se propone se regule su estructura y número, de forma que se dé mayor estabilidad a su estructura, propugnando la posibilidad de adscripciones conjuntas a distintos departamentos ministeriales.

En este sentido, sería oportuna la creación estable de una Secretaría de Estado de Servicios Generales que, dependiendo del Ministerio de la Presidencia, diera servicio a todos los departamentos existentes en cada momento, en servicios transversales (asistencia jurídica, gestión patrimonial, contratación, recursos humanos, administración electrónica, presupuesto,...) de forma que la variación del número de ministerios pudiera verse acompañado desde su inicio de un normal funcionamiento de dichos servicios.

- **Subsecretarios.** Si bien la normativa actual los engloba dentro de los órganos directivos, la práctica hace que se perciban no como directivos sino como órganos superiores. Son órganos dinamizadores de los planes de actuación de la organización, por lo que sus funciones se asemejan más a lo previsto en la ley 40/2015 para con los órganos superiores. Y por otra parte, por su denotada agenda política y por su presencia en las Comisiones Generales de Secretarios de Estado y Subsecretarios u otras comisiones delegadas del gobierno (económicas, de seguridad,...) denotan su marcado carácter de confianza política y su intervención directa en el establecimiento de las políticas públicas.

Por lo tanto, no se trata de órganos directivos que implementas las políticas públicas diseñadas por los órganos superiores, sino que son órganos de definición e impulso político de dichas políticas; por lo que se propone se consideren como órganos superiores y se excluyan de un futuro Estatuto del Directivo Público.

- **Secretarios generales.** Figura controvertida, si bien se engloba entre los órganos directivos, su naturaleza, funciones y nombramiento (falta de reserva funcional) son claramente asimilables a los de los Secretarios de Estado. Es por ello que se propone su supresión o asimilación al régimen de los Secretarios de Estado.
- **Secretarios generales técnicos.** Tienen las competencias sobre servicios comunes que les atribuya el Real Decreto de estructura del Departamento y, en todo caso, las relativas a producción normativa, asistencia jurídica y publicaciones. Son claramente un órgano directivo.
- **Directores generales.** Germen del directivo público, les corresponde la gestión de una o varias áreas funcionalmente homogéneas de una Secretaría de Estado o Ministerio (proponer proyectos de su Dirección general para alcanzar los objetivos establecidos por el Ministro, dirigir su ejecución y controlar su adecuado cumplimiento).
- En la **organización territorial** de la Administración General del Estado, según la legislación actual, son órganos directivos tanto los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas, que tendrán rango de Subsecretario, como los Subdelegados del Gobierno en las provincias, los cuales tendrán nivel de Subdirector general. En este caso es discutible si los Delegados del Gobierno poseen más bien una naturaleza de órganos superior (rango de Subsecretario y marcado carácter político) y los Subdelegados del Gobierno son órganos directivos que deberían de tener rango de Director General.

Igualmente se discute si los propios subdelegados del gobierno son también órganos superiores (políticos) por lo que, para este caso, y para no hurtar la existencia de carrera

directiva en la administración periférica, debería entenderse a los secretarios generales del las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno como órganos directivos, ajustando su nivel a dicha naturaleza.

- En la Administración General del Estado en el **exterior** son órganos directivos los embajadores y representantes permanentes ante Organizaciones internacionales. En este caso su nombramiento y carrera se regirá por la legislación sectorial (Real Decreto 638/2014, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Carrera Diplomática.)
- **Sector institucional.** Los estatutos de los Organismos públicos determinarán sus respectivos órganos directivos. No obstante se prevé que sea necesario para sus nombramientos el cumplir los requisitos exigidos para todo directivo público y que dicha validación sea expresa.
- **Subdirectores generales.** Si bien es cierto que existen algunos subdirectores generales de los que se podría predicar cierto carácter directivo, la generalidad de las funciones meramente gestoras desarrolladas por dichos puestos, su exclusión expresa de la Ley de altos cargos, sus requisitos y forma de nombramiento, su clasificación en su respectiva relación de puesto del trabajo,... parece indicar que se trata de un puesto de trabajo predirectivo, cúspide de la carrera administrativa del empleado público; pero no de un verdadero directivo público. Por analogía esto es predicable para otros niveles 30 semejantes (vocales asesores, jefes de unidad,...).

Es por ello que la aplicación del Estatuto del Directivo Público no debería entenderse como directa, sino supletoria a su régimen específico, de cierre de la carrera administrativa del funcionario público, y por tanto predirectiva, que precisa también de una reforma general del régimen jurídico de la función pública.

## REQUISITOS PREVIOS

Es necesaria la regulación de aquellos aspectos previos que acrediten, de forma genérica y previa, y sin perjuicio de las pruebas específicas que para el desarrollo del puesto directivo concreto se requieran, a quienes pueden desempeñar puestos directivos.

En todo caso, el nombramiento de los directivos públicos deberá realizarse entre funcionarios públicos del subgrupo A1, sin excepciones, reforzando esta reserva en los textos legales en que sea pertinente y reafirmando lo dispuesto en el artículo 103.2 de la Constitución.

Sin pretender ser exhaustivos, a título informativo, se hace la siguiente propuesta.

*Para acceder a la condición de directivo serán requisitos:*

- *Pertenecer a un cuerpo o escala del Sub-Grupo A1 en cualquier Administración pública*
- *Contar con al menos 8 años de antigüedad, cuatro de ellos en puestos de responsabilidad, acreditados documentalmente y mediante evaluación del desempeño de carácter positivo. En caso de no existir dichas evaluaciones, se podrán acreditar mediante entrevistas estructuradas.*



*El nombramiento de los directivos públicos deberá hacerse entre personas idóneas. Son idóneos quienes reúnen honorabilidad y la debida formación (como itinerarios formativos de especialización, como los) y experiencia en la materia, en función del cargo que vayan a desempeñar.*

*Respecto a la formación, ya prevista en la Ley del alto cargo, se propone una cartera común de formación del directivo público, requisito previo para poder concursar a un puesto de esa naturaleza, que garantice un conocimiento previo del directivo de determinados aspectos transversales a cualquier función directiva (planificación ética, buen gobierno,...) la cual podrá ser completada durante su mandato con otros cursos específicos más relacionados con su área de actuación, cuyo no curso impediría una prórroga en el mandato de dicho puesto.*

*Por otra parte se considera que no concurre la honorabilidad en quienes hayan sido:*

- Condenados por sentencia firme a pena privativa de libertad, hasta que se haya cumplido la condena.*
- Condenados por sentencia firme por la comisión de delitos de falsedad; contra la libertad; contra el patrimonio y orden socioeconómico, la Constitución, las instituciones del Estado, la Administración de Justicia, la Administración Pública, la Comunidad Internacional; de traición y contra la paz o la independencia del Estado y relativos a la defensa nacional; y contra el orden público, en especial, el terrorismo, hasta que los antecedentes penales hayan sido cancelados.*
- Los inhabilitados conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.*
- Los inhabilitados o suspendidos para empleo o cargo público, durante el tiempo que dure la sanción, en los términos previstos en la legislación penal y administrativa.*
- Los sancionados por la comisión de una infracción grave o muy grave de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, durante el periodo que fije la resolución sancionadora.*

*La honorabilidad debe concurrir en el directivo público durante el ejercicio de sus funciones. La falta de honorabilidad sobrevenida debería ser causa de cese a estos efectos y será considerada como un incumplimiento grave de sus obligaciones del cargo declarado a través del correspondiente procedimiento.*

## **SELECCIÓN**

Una de las claves del éxito en la selección de los directivos públicos en el derecho comparado es la atribución a una autoridad distinta del órgano de designación de la competencia para acreditar el mérito y capacidad de los candidatos. Esta autoridad estaría especializada en este cometido, realizándola de forma centralizada con arreglo a los principios de idoneidad, publicidad y concurrencia.

Para la selección de directivos que sean designados por el Consejo de Ministros, podría tratarse de una autoridad administrativa independiente, de forma similar a la CRESAP portuguesa, un referente de buenas prácticas en esta materia.

La selección de los directivos públicos atenderá a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad. Por tanto, solo quienes reúnan tales características, es decir, ser idóneos para el desempeño de un puesto directivo por ser merecedores de ello en atención a su capacidad, podrán ser designados para un específico puesto directivo.

La regulación debe prever un procedimiento público, transparente y competitivo de selección, previa identificación del perfil del puesto que se pretende cubrir mediante convocatoria pública, y que puede desenvolverse a lo largo de varias fases.

Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, el siguiente posible procedimiento:

*La designación de directivos para un puesto directivo se ajustará a los principios de mérito y capacidad, así como a criterios de idoneidad, competencia profesional y experiencia, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*

*El procedimiento se iniciará por el órgano competente para proponer el nombramiento, mediante convocatoria remitida a la autoridad administrativa independiente encargada de la selección, en la que se indicará la titulación académica exigible, la experiencia y conocimientos requeridos, las competencias directivas, así como cuantos criterios se consideren relevantes en función de las características del puesto convocado. Deberá especificarse la puntuación atribuida a cada uno de estos requisitos y la mínima total necesaria para, en su caso, ser propuesto como candidato. La convocatoria contendrá asimismo una indicación de la misión del órgano del que el alto cargo finalmente designado sea titular.*

*Una vez informada favorablemente por la autoridad administrativa independiente encargada de la selección, se procederá, por el órgano competente para proponer el nombramiento, a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado y en el Portal de Transparencia.*

*El procedimiento de selección se encomendará entonces a un jurado de la autoridad administrativa independiente encargada de la selección, constituido al efecto y cuya composición será publicada de la misma forma que la convocatoria. El jurado podrá solicitar el asesoramiento de expertos cuando lo estime conveniente.*

*Finalizado el procedimiento de selección, la autoridad administrativa independiente encargada de la selección elevará, al órgano competente para proponer el nombramiento, la relación de candidatos considerados aptos por haber superado la puntuación mínima requerida en la convocatoria, en número no inferior a tres, así como la puntuación obtenida por cada uno de ellos, que será publicada en el Portal de Transparencia. En caso de que ningún candidato haya obtenido la puntuación mínima, se deberá proceder a una nueva convocatoria.*

*El plazo del procedimiento de selección no podrá exceder de los 45 días.*

## DESIGNACIÓN

La confianza predicable de la relación entre el directivo público y los equipos de gobierno ha de vincularse a la elección por el Consejo de Ministros, en el caso de los directivos de mayor nivel, o de la autoridad de designación, en el resto de los casos, de uno de los candidatos de la terna seleccionada por la autoridad administrativa independiente encargada de la selección.

En este sentido, no se priva al Gobierno de su competencia para decidir los nombramientos, que resulta inseparable de sus potestades de dirección política, ni del carácter electivo de los nombramientos, ya que la intervención del organismo de selección se concibe como un apoyo destinado a garantizar la idoneidad de los candidatos que resulten finalmente designados.

Por consiguiente, la propuesta preserva el carácter electivo del nombramiento por el Consejo de Ministros o por la autoridad de designación (Ministro, Secretario de Estado, Subsecretario o Delegado de Gobierno) correspondiente.

Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, el siguiente procedimiento:

*La propuesta de nombramiento que eleve el órgano competente deberá incluir a alguno de los candidatos considerados aptos por la autoridad administrativa independiente encargada de la selección.*

*El directivo público deberá suscribir una declaración responsable en la que manifestará, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos de idoneidad para ser nombrado, especialmente la ausencia de causas que impidan la honorabilidad requerida y la veracidad de los datos suministrados en el proceso de selección, que dispone, cuando sea susceptible de ello, de la documentación que así lo acredita, y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo que ocupe el puesto.*

*Igualmente el directivo público debe suscribir y hacer pública una carta de mandato, previamente a su aprobación por el órgano competente para proponer el nombramiento, en el detalle los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos de su cargo, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución.*

Respecto de los directivos del sector público institucional estatal sin condición de administración (empresas públicas,...) se propone que, a diferencia de los directivos de la AGE, en sentido estricto, corresponda al mismo órgano la selección y el nombramiento. No obstante, previamente al nombramiento sería necesario que se acreditase, de forma genérica y sin perjuicio de las pruebas específicas que para el desarrollo del puesto directivo concreto se requieran, que quienes se pretende nombrar en puestos directivos, cumplen con las condiciones establecidas como requisitos previos y honorabilidad antes desarrollados. Igualmente que suscriba una planificación estratégica de su mandato, que pueda ser evaluable.

Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, el siguiente posible procedimiento:

*La designación de directivos del sector público institucional para un puesto directivo se ajustará a los principios de mérito y capacidad, así como a criterios de idoneidad, competencia profesional y experiencia, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*

*Previamente a su nombramiento, el órgano competente para proponer el nombramiento, remitirá a la autoridad administrativa independiente los datos de la persona que se pretende designar, para que se acredite que cumple con los requisitos previos exigidos para todo directivo público.*

*El directivo público deberá, además, suscribir una declaración responsable en la que manifestará, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos de idoneidad para ser nombrado, especialmente la ausencia de causas que impidan la honorabilidad requerida y la veracidad de los datos suministrados en el proceso de selección, que dispone, cuando sea susceptible de ello, de la documentación que así lo acredita, y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo que ocupe el puesto.*

*Igualmente el directivo público debe suscribir y hacer pública una carta de mandato, previamente a su aprobación por el órgano competente para proponer el nombramiento, en el detalle los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos de su cargo, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución.*

## **MANDATO**

Para acabar con la excesiva rotación en estos puestos clave, normalmente ligados al cambio de titularidad de los órganos superiores que los nombran, resulta necesario garantizar la estabilidad del puesto mediante la fijación de un período de permanencia superior al del mandato del órgano que procede a la designación.

Cinco años puede ser un período de permanencia adecuado, superior al de una legislatura, y que posibilita un adecuado traspaso de funciones entre equipos directivos. Es decir, como decíamos al principio de este documento, se trata de lograr la necesaria estabilidad en el modelo y en los propios directivos.

El período de nombramiento podría además ser objeto de una prórroga, siempre que la debida evaluación del rendimiento resulte satisfactoria. Para ello es necesaria una evaluación previa de su rendimiento con arreglo al compromiso adquirido en la carta de misión correspondiente. Ello no significaría una renovación automática, ya que corresponderá al órgano de designación decidir si renueva o procede a una nueva convocatoria del puesto. Igualmente se podría prever un periodo de prueba de unos meses posteriores al primer nombramiento.

Por consiguiente, se proponen periodos predeterminados de nombramiento respecto de los directivos públicos.

## **EVALUACIÓN**

Los candidatos al proceso de selección de directivos públicos han de identificar cuáles son los planes de actuación que proponen en el área de su responsabilidad y cómo se vinculan a las prioridades de la acción de Gobierno y a las disponibilidades presupuestarias (carta de mandato). El Ministro proponente dispondría asimismo de la potestad de examinar los programas de actuación presentados por los candidatos en el curso del procedimiento de selección, que han de estar vinculados a los ejes de la acción del programa de gobierno.

Este elemento es esencial, ya que no se trata de desvincular la actuación de los directivos públicos de la dirección política que la Constitución encomienda al Gobierno. Las políticas públicas no tienen mero carácter técnico o neutral, sino que comportan la realización de un diagnóstico diferenciado de los problemas de política pública y la priorización política de unos objetivos sobre otros.

A lo largo de su gestión, el personal directivo será evaluado con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que le hayan sido fijados, tal y como señala la exposición de motivos del EBEP.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos, el personal directivo debería someterse a una periódica evaluación del desempeño, así como a una rendición de cuentas articulada en torno a un contrato programa.

Por otra parte, un componente esencial de sus retribuciones debería estar ligado a esta evaluación del desempeño. El control de los resultados de gestión resulta asimismo determinante para garantizar una posible prórroga, así como la permanencia en el puesto, ya que pueden ser cesados en caso de rendimiento insuficiente.

En consecuencia, se propone que se regule un sistema de evaluación de la gestión de los directivos públicos, con incidencia directa en las retribuciones y en la permanencia en el puesto.

Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, el siguiente posible procedimiento:

*El personal directivo estará sujeto en el desempeño de su puesto de trabajo directivo a la evaluación del desempeño de su actividad como tal. Esta evaluación tiene por objeto determinar el comportamiento del directivo público y profesional en relación con los siguientes contenidos:*

- a) Planificación y gestión de proyectos.*
- b) Gestión de recursos.*
- c) Dirección de personas.*

*A este respecto, la Administración General del Estado publicará los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, así como las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución. Su grado de cumplimiento y resultados deberán ser objeto de evaluación y publicación periódica junto con los indicadores de medida y valoración, en la forma en que se determine por cada Administración competente.*

*Corresponde al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno la evaluación del cumplimiento de estos planes y programas del personal directivo, en especial, las derivadas de su carta de mandato.*

## **CESE**

Una de las cuestiones necesarias para la profesionalización de la dirección pública es la de objetivar las causas de cese de los mismos, reconduciendo la discrecionalidad del cese a tipos tasados previos. Este cese debe ser motivado, con arreglo a un procedimiento formalizado, que

permita un trámite de audiencia al interesado y cuya notificación sea personal y no pública, salvo que la naturaleza del cese o a petición del interesado lo exija.

Entre las causas que han de regularse estarían las de cumplimiento del mandato, renuncia, incapacidad sobrevenida, condena en sentencia firme por delito doloso o el incumplimiento de las funciones asignadas.

La posibilidad de destitución de los directivos por el Consejo de Ministros en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones, a propuesta de la autoridad administrativa independiente, constituye un elemento destinado a garantizar un comportamiento íntegro, así como una completa rendición de cuentas de los objetivos alcanzados en el marco del programa de gobierno.

La apreciación del incumplimiento de las funciones debería sustanciarse, bien en la sanción de destitución aplicable en los supuestos de falta grave o muy grave del régimen disciplinario en materia de buen gobierno, conflicto de intereses o régimen económico-presupuestario, o bien en un rendimiento insuficiente apreciable mediante criterios objetivos y mediante un procedimiento apropiado.

La destitución debería ser acordada por el Consejo de Ministros, previa iniciación, instrucción y elevación de la propuesta de destitución por la autoridad administrativa independiente, ya sea en el curso del oportuno procedimiento sancionador, ya a results del procedimiento por rendimiento insuficiente.

Por lo tanto se propone se regule un régimen de causas objetivas de cese. Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, las siguientes causas:

*El personal directivo cesa en un puesto de tal naturaleza por las siguientes causas:*

- a) Las generales previstas en la normativa de función pública, en cuanto sean de aplicación a las específicas características de la condición de personal directivo público.*
- b) La existencia de una evaluación negativa de su gestión, en los términos que de dicho concepto establezcan las normas que desarrollen la evaluación de los directivos.*
- c) La pérdida de la condición para ostentar puestos de carácter directivo.*
- d) La extinción del puesto directivo en cuestión, con motivo de una reforma o reconfiguración organizativa.*
- e) La expiración de su periodo de mandato,*
- f) A petición propia,*
- g) Por separación acordada por el Consejo de Ministros, previa incoación del correspondiente procedimiento por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, por la imposición de sanción por falta grave o muy grave, incapacidad permanente para el ejercicio de su función, incompatibilidad sobrevenida o condena por delito doloso.*

## **CÓDIGO ÉTICO**

La actuación de los directivos públicos proyecta la imagen de la institución ante la sociedad. Para que esta imagen permita fortalecer la confianza ciudadana en la administración, resulta esencial someter la actuación de los directivos públicos a un código de conducta que asegure el cumplimiento de los principios de integridad, ejemplaridad, respeto, honestidad, objetividad en la toma de decisiones, profesionalidad, y eficiencia en la gestión.

Además existe actualmente cierta dispersión en cuando a los principios, derechos y deberes que deben regir la actuación de los directivos públicos (Ley de Transparencia y Buen Gobierno, EBEP, Ley del Alto Cargo, régimen de incompatibilidades....) por lo que se propone se compilen en el Estatuto del Directivo Público su código de comportamiento.

Sin pretender ser exhaustivos, se propone, a título informativo, lo siguiente.

*Los principios que guiarán la acción de los directivos públicos son:*

- *El respeto a la dignidad de la persona.*
- *El respeto a la Constitución y la promoción de las instituciones del Estado social y democrático de Derecho.*
- *La búsqueda permanente del interés general.*
- *La imparcialidad y la objetividad.*

*El personal directivo profesional, cuando ocupe un puesto de trabajo de tal naturaleza, tendrá los siguientes derechos:*

- *Al desempeño efectivo de las funciones.*
- *A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón de servicio.*
- *A participar en la consecución de objetivos.*
- *A la defensa jurídica.*
- *Al respeto de su intimidad.*
- *A la no discriminación.*
- *A la libertad de expresión.*
- *A la seguridad social y salud.*
- *A las vacaciones.*

## **RETRIBUCIONES E INCOMPATIBILIDADES**

Se propone se regule un régimen retributivo específico de los directivos públicos así como un sistema de incentivos que cumpla una doble función: retribuir adecuadamente las responsabilidades, teniendo como referencia el sector privado, y estimular su acceso (atracción de talento) y motivación.

Para ello se determinará dicho régimen en los Presupuestos Generales del Estado anuales, sin perjuicio de la negociación que se pueda llevar a cabo con los interesados, o con las asociaciones que les representen, sin que en ningún caso queden sometidos a los mecanismos de negociación colectiva desarrollados en el EBEP y en la normativa pertinente.

Igualmente se sugiere que, para aquellos directivos que prorroguen en sus cargos como consecuencia de una evaluación favorable de su trabajo, se pudiera prever algún tipo de beneficio laboral (consolidación de específico,...) en reconocimiento de los servicios prestados.

Finalmente el Estatuto del Directivo Público en la Administración General del Estado debe completarse con un régimen de incompatibilidades ex post al desarrollo de su cargo, cuestión no pacífica, pero de oportuna regulación en dicha norma.