



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

# EL PERSONAL DIRECTIVO



## I. Antecedentes

El personal directivo profesional es una de las manifestaciones de la necesidad de cambio en la función pública.

El EBEP fue precedido de un informe elaborado por una comisión de expertos, que proponían abordar los siguientes aspectos de la regulación:

- Elaboración de un estatuto del directivo público, que lo configure como una “**clase de personal**” al servicio de las Administraciones Públicas, diferenciado del ámbito político y del personal eventual.
- Determinar si y en qué casos el acceso queda reservado a quienes ya son empleados públicos o si se opta por un modelo más abierto.



- Determinar que funciones, cargos o puestos de trabajo, competencias y responsabilidades son propias al personal directivo. En este punto, aclarar la aplicación de la reserva funcional prevista en el artículo 9.2 del EBEP
- Definir el grado de autonomía del personal directivo.
- Determinar si el cese es discrecional o debe responder a causas tasadas.
- Regulación de sus condiciones de empleo y, en particular, las retributivas que deben quedar al margen de la negociación colectiva en el empleo público.
- Imposibilidad de establecer un estatuto unitario, dada la diversidad de situaciones y organizativas en las diferentes Administraciones Públicas.



## II. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este tipo de personal se circunscribe al definido en el artículo 2 del EBEP.

Estamos pues, en presencia de un personal cuyo desenvolvimiento natural tendría lugar en el marco de la Administración Pública y su Administración institucional o instrumental.

En este punto procede hacer una mención a las entidades del sector público no incluidas en el mencionado artículo 2, a las que hace referencia la disposición adicional primera del EBEP. En relación con esta parte del sector público, si bien no forman parte del ámbito natural o predeterminado para el personal directivo profesional, no puede excluirse que cada Administración Pública extienda su regulación a dichas entidades.



### III. La frontera entre el ámbito político y el estrictamente administrativo

Para evitar confusionismo en los términos y en su régimen jurídico, sería conveniente que la regulación aborde los siguientes aspectos:

- Una definición clara de qué ha de entenderse por alto cargo.
- Determinación de los rasgos distintivos del personal del ámbito político y del personal directivo profesional.
- Clarificación de aquellos elementos comunes que deben revestir el conjunto de puestos directivos, máxime teniendo en cuenta que los principios de eficacia y eficiencia son predicables de todos los niveles y ámbitos de la organización administrativa.



## IV. Las funciones directivas

- Los puestos directivos no son ajenas a la ordenación de puestos de trabajo.
- Las funciones del personal directivo son típicamente características de la provisión de los puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación.
- No es procedente definir como funciones directivas aquellas que se corresponde con puestos cuya forma de provisión es necesariamente el concurso.



## Notas características de las funciones directivas:

- Funciones decisorias.
- Esas funciones cuya especial "naturaleza" son las únicas que permiten legalmente establecer el sistema de libre designación, tratándose de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, habrán de estar referidas a los puestos cuyos cometidos y atribuciones sean equiparables a las que en la LOFAGE corresponden a los Subdirectores generales o a aquellos otros que desempeñen funciones de Secretaría para órganos autonómicos que sean equiparables a los Altos Cargos de la Administración General del Estado.
- Deben tener reconocido un espacio de iniciativa o dirección sobre concretas actuaciones pertenecientes al marco de atribuciones, por lo que la regulación debe incorporar la atribución normativa de este tipo de funciones.



## V. Tipología del personal directivo profesional

### **Personal directivo funcionarioal**

El modelo predominante de personal directivo será el provisto por funcionarios de carrera pertenecientes a cuerpos y escalas clasificados dentro del grupo A, subgrupo A1.

### **Personal directivo laboral**

Cuando la naturaleza de las funciones, del proyecto a ejecutar o del programa a desarrollar así lo permita, en base a lo establecido en el artículo 9.2 del EBEP, el personal directivo profesional podría ser laboral.



## VI. Reclutamiento del personal directivo profesional

Principios: mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

La cobertura de cada puesto directivo profesional debe ir precedida de una convocatoria pública en la que se fijen los requisitos exigidos para el desempeño del puesto, las funciones inherentes al referido puesto, así como una descripción detallada de los méritos que debe reunir la persona seleccionada para el desempeño del mismo.

El juicio de idoneidad debe ser expuesto en el acto de nombramiento por el procedimiento de libre designación, exteriorizando las razones que decantan la selección, a la luz de los principios de mérito y capacidad.

La relevancia de las funciones directivas hace aconsejable que el órgano competente para el nombramiento pueda ser asesorado por especialistas que eleven un informe de valoración de los méritos de los aspirantes con una propuesta de nombramiento.



## VII. La necesaria introducción de elementos de evaluación y control

Es fundamental el establecimiento de un memorando de objetivos del personal directivo, el cual debería estar enunciado de forma general en la convocatoria que inicie el procedimiento de reclutamiento, y desarrollado con posterioridad a través de la concreción de dichos objetivos para cada anualidad.

La consecución de los objetivos del memorando debería ser objeto de valoración objetiva a través de un órgano colegiado de carácter técnico, el cual debería elevar al órgano competente para el nombramiento, un informe de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos.



## VIII. Introducción de elementos que garanticen el desempeño profesional óptimo del personal directivo

El éxito de la función pública directiva tiene que ir necesariamente vinculado a los siguientes aspectos:

- Coordinación.
- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Autonomía.



**Permanencia y cese.** Se propone que los nombramientos para puestos directivos profesionales sean temporales y sólo sea posible el libre cese al finalizar la duración del mandato directivo. Durante dicho período, sólo será causa válida de cese la valoración negativa contenida en el informe de evaluación del memorando de objetivos realizada por el órgano colegiado de carácter técnico a que hace referencia el apartado anterior, sin perjuicio del cese que pueda proceder por otras causas legales como la responsabilidad disciplinaria o penal.

**Retribuciones.** Uno de los elementos esenciales es la configuración de un sistema retributivo que introduzca elementos variables que resulten atractivos.

Adquiere especial relevancia el principio de determinación individualizada de las retribuciones de esta clase de personal en función de las características y funciones de cada puesto y de cada directivo

**Incompatibilidades.** El régimen de incompatibilidades del personal directivo está definido en la disposición final quinta del EBEP.



**Situación administrativa.** La incardinación de los puestos directivos en el ámbito de cada relación de puestos de trabajo aconseja que en caso de desempeño de uno de estos puestos por parte de un funcionario de carrera, la situación administrativa sea el servicio activo, al tratarse del desempeño de un puesto imbricado en la carrera administrativa.

En el caso de que el personal ostente la condición de personal laboral, en aplicación del artículo 13 del EBEP, deberá celebrarse un contrato de alta dirección, quedando la relación laboral de origen en la situación que prevea la legislación laboral aplicable.



## IX. Conclusiones

- La regulación del personal directivo profesional es un aspecto esencial para la modernización de las Administraciones Públicas.
- Es esencial la clara diferenciación de la función política de la función directiva profesional.
- El personal directivo profesional encuentra su campo de actuación natural en el ámbito de aplicación del EBEP.
- Las funciones directivas deben ser decisorias y verificar un ámbito claro de autonomía e iniciativa del personal directivo.



- El modelo de personal directivo profesional debe insertarse coherentemente en el modelo de empleo público diseñado por nuestra Constitución y caracterizado por la predominancia del personal funcionario.
- Cuando la naturaleza de las funciones, del proyecto a ejecutar o del programa a desarrollar así lo permita, el personal directivo podría ser laboral.
- Los puestos directivos deben incluirse en el instrumento de ordenación de puestos de trabajo que se establezca, siempre dentro del marco establecido en el EBEP.
- La provisión de los puestos directivos debe hacerse por el procedimiento de libre designación, garantizando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.



- El procedimiento de provisión debe incluir un memorando de objetivos a alcanzar por el directivo, el cual será concretado y actualizado con carácter anual.
- Los nombramientos para puestos directivos profesionales serán temporales. Durante dicho período, únicamente será causa válida de cese la valoración negativa contenida en el informe de evaluación del memorando de objetivos
- Las retribuciones deberán atender especialmente a la incorporación de elementos variables, premiando especialmente el alto rendimiento y la consecución de resultados.
- Los directivos estarán sometidos al régimen de incompatibilidad de acuerdo con la disposición final quinta del EBEP.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

- El desempeño de un puesto directivo debe formar parte de la carrera administrativa.
- En el caso de que el personal directivo sea de carácter laboral la articulación de la relación jurídica será la celebración de un contrato de alta dirección.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

# ESTATUTO DIRECTIVO PÚBLICO

## PUNTOS A DEBATIR



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## NATURALEZA JURÍDICA:

- ✓OPCIÓN A: Exclusivamente funcionarios de carrera del grupo A1.
- ✓OPCIÓN B: Funcionarios de carrera del grupo A1 en Administración y personal laboral alta dirección en entes instrumentales.
- ✓OPCIÓN C: Funcionarios de carrera del grupo A1 en Administración y personal laboral alta dirección en entes instrumentales y excepcionalmente en determinados ámbitos de la Administración y siempre que queden delimitadas sus funciones que no impliquen ejercicio de potestades públicas.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## DELIMITACIÓN :

- ✓ OPCIÓN A: Por las funciones decisorias que se le encomiendan.
- ✓ OPCIÓN B: Por tipo de puestos, nivel, denominación, etc. que se determine.
- ✓ OPCIÓN C: Por tipo de puestos y funciones.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## SELECCIÓN:

- ✓ OPCIÓN A: Directamente por el superior jerárquico alto cargo.
- ✓ OPCIÓN B: Por el superior jerárquico alto cargo entre candidatos propuestos por una comisión que preseleccione a los que cumplan determinados requisitos previos.
- ✓ OPCIÓN C: Por el superior jerárquico alto cargo entre candidatos propuestos por una comisión que proponga al candidato.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## PERMANENCIA:

- ✓ OPCIÓN A: Duración determinada vinculada a un proyecto o programa encomendado.
- ✓ OPCIÓN B: Duración determinada por un número de años. Prorrogable o no.
- ✓ OPCIÓN C: Sin determinar.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## CESE:

- ✓ OPCIÓN A: Cese a la finalización del plazo, si está determinado.
- ✓ OPCIÓN B: Cese a la finalización del plazo, si está determinado. Cese si hay una evaluación negativa por incumplimiento de objetivos.
- ✓ OPCIÓN C: Cese a la finalización del plazo, si está determinado. Cese si hay una evaluación negativa por incumplimiento de objetivos. Cese discrecional.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## RETRIBUCIONES:

- ✓ OPCIÓN A: Fijas.
- ✓ OPCIÓN B: Fijas con parte variable vinculada a cumplimiento de objetivos.
- ✓ OPCIÓN C: Otras.



GOBIERNO DEL  
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO  
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
Dirección General de la Función Pública

## SITUACIÓN ADMINISTRATIVA:

- ✓ OPCIÓN A: Servicio activo o excedencia por incompatibilidad en el caso de contrato de alta dirección.
- ✓ OPCIÓN B: Servicios especiales o excedencia por incompatibilidad en el caso de contrato de alta dirección.
- ✓ OPCIÓN C: Declaración de una nueva situación administrativa o determinación de garantías al regreso.