

## **Tema 1**

**El personal al servicio de las Administraciones públicas: concepto y clases. Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Régimen jurídico.**

## ÍNDICE

1.	El personal al servicio de las Administraciones públicas: concepto y clases.....	3
1.1.	Concepto.....	6
1.2.	Clases .....	6
1.2.1.	Funcionarios de carrera (artículo 9 TREBEP).....	6
1.2.2.	Funcionarios interinos (artículo 10 TREBEP) .....	7
1.2.3.	Personal laboral (artículo 11 TREBEP) .....	8
1.2.4.	Personal eventual (artículo 12 TREBEP) .....	9
1.3.	El personal directivo (artículo 13 TREBEP).....	9
2.	Adquisición y pérdida de la relación de servicio. ....	14
2.1.	Adquisición.....	14
2.1.1.	Principios rectores.....	14
2.1.2.	Requisitos generales.....	15
2.1.3.	Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados. ....	16
2.1.4.	Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.....	17
2.1.5.	Personas con discapacidad.....	17
2.1.6.	Órganos de selección. ....	19
2.1.7.	Sistemas selectivos.....	20
2.1.8.	Adquisición de la condición de funcionario de carrera.....	23
2.2.	Pérdida de la relación de servicio .....	24
2.2.1.	Renuncia.....	24
2.2.2.	Pérdida de la nacionalidad. ....	24
2.2.3.	Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público. 25	
2.2.4.	Jubilación.....	25
2.2.5.	Rehabilitación de la condición de funcionario. ....	26
3.	Directivo profesional .....	26

Incluye novedades incorporadas por el **Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.**

## **1. El personal al servicio de las Administraciones públicas: concepto y clases.**

La norma básica y principal en materia de personal es el ***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.***

### **Artículo 1. Objeto.**

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
  - a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
  - b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
  - c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
  - d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
  - f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
  - g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
  - h) Transparencia.
  - i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
  - j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
  - k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.

- l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Las Administraciones de las entidades locales.
- d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- e) Las Universidades Públicas.

2. En la aplicación de este Estatuto al personal de investigación se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.

4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

## **Artículo 3. Personal funcionario de las Entidades Locales.**

1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.

2. Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

#### **Artículo 4. Personal con legislación específica propia.**

Las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica al siguiente personal:

- a) Personal funcionario de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
- b) Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas.
- c) Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- d) Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- e) Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- f) Personal retribuido por arancel.
- g) Personal del Centro Nacional de Inteligencia.
- h) Personal del Banco de España y del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito.

#### **Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.**

El personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos se registrará por sus normas específicas y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto.

Su personal laboral se registrará por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.

#### **Artículo 6. Leyes de Función Pública.**

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas.

## **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

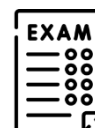
El **Título II del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP)** aborda el personal al servicio de las Administraciones Públicas

### **1.1. Concepto**

Según el **artículo 8 TREBEP** son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

Los empleados públicos se clasifican en:

- a) **Funcionarios de carrera.**
- b) **Funcionarios interinos.**
- c) **Personal **laboral**, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.**
- d) **Personal **eventual**.**



### **1.2. Clases**

#### **1.2.1. Funcionarios de carrera (artículo 9 TREBEP)**



Son **funcionarios de carrera** quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden **exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.**

### 1.2.2. Funcionarios interinos (artículo 10 TREBEP)

Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas **VACANTES**, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
- b) La **SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE LOS TITULARES**, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) La **EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CARÁCTER TEMPORAL**, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso **O ACUMULACIÓN DE TAREAS** por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.



Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

**Excepcionalmente**, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

### **1.2.3. Personal laboral (artículo 11 TREBEP)**



Es **personal laboral** el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta **servicios retribuidos por las Administraciones Públicas**. En función de la duración del contrato éste podrá ser **fijo, por tiempo indefinido o temporal**.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.



Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrará igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

#### **1.2.4. Personal eventual (artículo 12 TREBEP)**

Es **personal eventual** el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.



Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

#### **1.3. El personal directivo (artículo 13 TREBEP)**

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.

Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

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.

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.

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.



Finalmente, esto se ha hecho a través del ***Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo***. En concreto, el Título IV del Libro II se dedica al **personal directivo público profesional**

#### **Concepto de personal directivo público profesional.**

En el ámbito de la Administración del Estado tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas que desempeñen funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos, con margen de autonomía, de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrollen sus funciones.

La Administración del Estado velará por la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de personal directivo público profesional evaluando periódicamente la efectiva aplicación de este principio.

Tendrán la consideración de **PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO** profesional las personas titulares de las **subdirecciones generales**, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En el ámbito de la Administración periférica, tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de unidades que, cumpliendo los requisitos del apartado 1, puedan ser asimiladas por el departamento ministerial con competencias en materia de función pública.

Los puestos correspondientes a **subdirecciones generales adjuntas** y aquellos que se asimilen expresamente a los anteriores tendrán la consideración de **PUESTOS PREDIRECTIVOS** y les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 124.2 de este real decreto-ley.



El personal directivo público profesional del sector público institucional estatal, incluido en el ámbito de aplicación de este libro, se regulará por su normativa específica y supletoriamente por lo previsto en este título.

Así, los puestos de personal directivo serán los que, de acuerdo con lo previsto en sus estatutos, figuren con tal carácter en los correspondientes instrumentos de ordenación.

### **Función directiva pública profesional y principios de actuación del personal directivo público profesional.**



La función directiva pública profesional es aquella que, en el ejercicio de competencias propias o delegadas, conlleva la exigencia de especial responsabilidad y competencia técnica, así como el desempeño de todas o algunas de las siguientes actuaciones de relevancia:

- a) Establecer objetivos e impulsar las decisiones adoptadas por los órganos superiores y directivos.
- b) Asesorar, planificar y coordinar la ejecución del trabajo para la consecución de los objetivos asignados.
- c) Evaluar los objetivos e impulsar la innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial.
- d) Gestionar, para tales fines, personal y medios materiales o económicos.
- e) Dirigir o coordinar unidades administrativas.

El personal directivo público profesional ejercerá sus funciones con arreglo a los siguientes principios de actuación:

- a) Objetividad, imparcialidad, integridad y dedicación al servicio del interés general.
- b) Aprendizaje a lo largo de la carrera profesional, de acuerdo con los marcos de competencias profesionales existentes.
- c) Transparencia en la toma de decisiones y responsabilidad por la gestión realizada.
- d) Eficacia en la consecución de los objetivos de la organización, con sujeción al control y evaluación de resultados.
- e) Eficiencia en el uso de recursos públicos.
- f) Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## Régimen jurídico del personal directivo público profesional.

La **naturaleza jurídica** de la relación de empleo del personal directivo público profesional con carácter general será la de **derecho administrativo**.



En los casos de personal directivo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123.6, reúna la condición de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de **carácter especial de alta dirección**.

En el ámbito de la Administración del Estado, el departamento ministerial competente en materia de función pública dictará las normas necesarias para adaptar los procedimientos de provisión al nombramiento de personal directivo.

En el ámbito de la Administración del Estado se relacionarán en el repertorio de puestos de personal directivo público profesional los puestos de trabajo de naturaleza directiva a los efectos de este real decreto-ley. Este repertorio será independiente de las relaciones de puestos de trabajo previstas en el artículo 109 de este real decreto-ley.

**Para cada puesto de trabajo deberá determinarse en dicho repertorio el perfil requerido para su desempeño**, referenciando los requerimientos de competencias y cualificaciones profesionales, entre ellas, la de dirección de personas, la experiencia profesional aplicable y la formación requerida.

**Corresponderá al departamento ministerial con competencias en materia de función pública la gestión del repertorio de puestos del personal directivo público profesional**, fijando los criterios comunes para la clasificación de puestos de trabajo con funciones directivas públicas profesionales.

Igualmente se creará un **directorio dependiente del departamento** ministerial con competencias en materia de función pública, **como herramienta de gestión** que permita identificar las necesidades de formación y contribuya a la generación de información estadística para la gestión del talento. La inscripción en dicho directorio tendrá carácter voluntario.

El personal **directivo y predirectivo** deberá participar en las actividades formativas que la Administración del Estado defina como obligatorias, dirigidas específicamente para este personal,

bien sea para el perfeccionamiento o actualización de sus competencias o para la adquisición de otras nuevas en el marco de la profesionalización de la función pública directiva.

#### Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.



Para el nombramiento como personal directivo público profesional será necesaria la acreditación de los siguientes requisitos:

- a) Ser **personal funcionario de carrera** del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al **subgrupo A1**. Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.
- b) Contar con la **experiencia y antigüedad** suficientes que se requieran.
- c) Poseer la **formación requerida** en función del perfil del puesto.

#### Nombramiento, duración del nombramiento y cese del personal directivo público.

El nombramiento y cese en puestos de personal directivo público profesional en la Administración del Estado se realizará en todo caso por el procedimiento de **LIBRE DESIGNACIÓN**, con las especialidades previstas en este artículo y las normas de adaptación a que se refiere el artículo 125.2, sin que quepa la cobertura de carácter provisional.

El plazo **máximo de presentación de solicitudes** será de **DIEZ DÍAS NATURALES** desde la publicación de la convocatoria y no siendo preciso evacuar los informes a que se refiere el artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Las convocatorias deberán incluir los requisitos y las competencias a valorar, debiendo las solicitudes ir acompañadas, en todo caso, de una justificación por escrito de la idoneidad de la persona candidata.

En los casos de personal directivo que, según lo dispuesto en el artículo 125, reúna la condición de personal laboral, será de aplicación la legislación laboral, de acuerdo con las reglas previstas en este artículo.

El nombramiento del personal directivo público tendrá una **DURACIÓN MÁXIMA DE CINCO AÑOS**, que podrá ser renovable por períodos idénticos, a propuesta del



órgano competente para la designación, siempre que la persona designada mantenga los

requisitos para el nombramiento y no obtenga evaluaciones negativas en el desempeño de su función.

El **cese** del personal directivo público profesional corresponderá al mismo órgano competente para su nombramiento y se producirá por la concurrencia de alguna de las siguientes causas, que deberán ser motivadas:

- a) Por finalización del plazo máximo de su nombramiento.
- b) A petición propia.
- c) Por la existencia de una evaluación negativa de su gestión, en los términos que establezcan las normas que desarrollen la evaluación de este personal.
- d) Por supresión o modificación del puesto, con motivo de una reorganización administrativa.
- e) Como consecuencia de la separación del servicio o despido disciplinario.
- f) Por pérdida de alguno de los requisitos para la designación previstos en la convocatoria.
- g) De forma excepcional, por pérdida de la confianza.

Las garantías tras el cese en el caso del personal funcionario de carrera serán las previstas con carácter general en la normativa de función pública en los supuestos de cese en los puestos de trabajo obtenidos por libre designación.

## **2. Adquisición y pérdida de la relación de servicio.**

### **2.1. Adquisición**

#### **2.1.1. Principios rectores.**

**Todos los ciudadanos** tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Más concretamente, el **artículo 112 del Real Decreto-ley 6/2023**, señala que la Administración del Estado seleccionará a su personal de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios recogidos en el artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto del ordenamiento jurídico.



El modelo de selección **deberá ser adaptable**, en función de las competencias, capacidades y conocimientos necesarios para el acceso a los diferentes **cuerpos, escalas, o categorías, mixto, basado tanto en la evaluación de conocimientos como de competencias y habilidades, y social, identificado con la diversidad social y territorial en el acceso al empleo público.**

En el acceso del empleo público, la actuación de la Administración del Estado garantizará:

- a) La publicidad **de las convocatorias y de sus bases**, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos y de la transparencia en su gestión.
- b) La **adecuación entre el contenido de los procesos selectivos** y las funciones a desarrollar, valoradas en torno a las competencias profesionales, todo ello teniendo en cuenta las características de nuestro sistema educativo.
- c) La **agilidad y eficiencia**, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección promoviendo el uso de medios electrónicos.
- d) La **accesibilidad**, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.
- e) La **imparcialidad y profesionalidad** de los miembros de los órganos de selección, así como la independencia, discrecionalidad técnica y confidencialidad en su actuación.
- f) La **promoción de la igualdad** de acceso con independencia de la situación socioeconómica de las personas aspirantes.



### 2.1.2. Requisitos generales.

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la **nacionalidad española**, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Poseer la **capacidad funcional** para el desempeño de las tareas.

- c) Tener **cumplidos dieciséis años y no exceder**, en su caso, de la **edad máxima de jubilación forzosa**. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No **haber sido separado** mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la **titulación exigida**.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

### 2.1.3. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.



Los **nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario**, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al **cónyuge** de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus **descendientes** y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean **menores de veintiún años** o mayores de dicha edad dependientes.



El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

**Sólo por ley de las Cortes Generales** o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

#### **2.1.4. Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales.**

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

#### **2.1.5. Personas con discapacidad.**



En las ofertas de empleo público se reservará un **CUPO NO INFERIOR AL SIETE POR CIENTO** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, **de modo que progresivamente se alcance el DOS POR CIENTO de los efectivos totales en cada Administración Pública.**

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, **AL MENOS, EL DOS POR CIENTO** de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten **DISCAPACIDAD INTELECTUAL** y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

El **artículo 113 del Real Decreto-ley 6/2023**, cambia los citados porcentajes, de tal forma que el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, debiendo acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien, **se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes**.

La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, permitiéndose el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten. Una vez superados los mismos, la Administración del Estado realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Por su parte, el **artículo 108.4 del Real Decreto-ley 6/2023** establece que en la oferta de empleo público se reservará un porcentaje **NO INFERIOR AL DIEZ POR CIENTO** de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de este libro. La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.



La reserva **se hará sobre el número total** de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, **pudiendo concentrarse** las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

#### **2.1.6. Órganos de selección.**

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Por su parte, el **artículo 115 del RDL 6/2023** señala que los órganos de selección, como órganos colegiados, actuarán conforme a los principios recogidos en el artículo 112 y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre; en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en las demás disposiciones vigentes.

La composición y funcionamiento de dichos órganos garantizarán **los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización** de sus integrantes, los **principios de agilidad y celeridad** en la realización de las pruebas, así como la **presencia equilibrada** entre mujeres y hombres.



Se promoverá, igualmente, la participación en los mismos de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

No podrán formar parte de los órganos de selección quienes tengan la consideración **de alto cargo**, de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, el personal de elección o **designación política**, el personal funcionario **interino**, el **personal laboral no fijo** y el personal **eventual**.

Se podrán crear **órganos o comités especializados, permanentes y renovables** para la organización de los procesos selectivos.

El **Instituto Nacional de Administración Pública** y el resto de centros o institutos de selección en sus ámbitos correspondientes, organizarán u homologarán, en su caso, actividades formativas para las personas que integren los órganos de selección, dirigidos a la obtención o actualización de conocimientos y competencias en técnicas de selección. Esta formación se valorará en la conformación de los órganos de selección recogidos en este artículo.

#### **2.1.7. Sistemas selectivos.**

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la **libre concurrencia**, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la **conexión entre el tipo de pruebas a superar** y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas **podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes**, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Las Administraciones Públicas podrán crear **órganos especializados y permanentes** para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, **las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas.** Igualmente **podrán exigirse reconocimientos médicos.**



Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de **oposición y concurso-oposición** que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

**Sólo en virtud de ley** podrá aplicarse, **con carácter excepcional,** el **sistema de concurso** que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los **sistemas selectivos de personal laboral fijo** serán los de **oposición, concurso-oposición,** con las características establecidas en el apartado anterior, o **concurso de valoración de méritos.**

Las Administraciones Públicas **podrán negociar** las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.



Los **órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.**

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

El **artículo 114 del RDL 6/2023 añade,** como novedades:



- Los procesos de selección se desarrollarán de manera que la realización de las pruebas, salvo por razones justificadas, se lleve a cabo de **forma territorializada,** teniendo especialmente

en cuenta los territorios no peninsulares, y se guiarán por los principios de agilidad y eficiencia.

- Los procesos de selección se diseñarán teniendo en cuenta especialmente la conexión entre las **competencias profesionales** directamente relacionadas con el desempeño de funciones en los correspondientes cuerpos, escalas o categorías y el **tipo de pruebas objetivas a superar**.
- Las pruebas consistirán en la comprobación de los conocimientos, habilidades y competencias de las personas aspirantes a través de ejercicios teóricos y prácticos.
- Se podrán utilizar tanto **pruebas orales como escritas**. Asimismo, podrá incluirse en los procesos selectivos la superación de **pruebas físicas o de comprobación del dominio de lenguas extranjeras** o de herramientas y **soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas**.
- Asimismo, cuando la naturaleza de los cometidos a desempeñar así lo requiera, los procesos selectivos podrán completarse con una **exposición curricular**, con **pruebas psicotécnicas**, con pruebas **psicométricas** o con la realización de **entrevistas**. Igualmente podrán exigirse **reconocimientos médicos**. En la convocatoria de cada proceso selectivo se deberá justificar la selección de unos u otros tipos de pruebas.
- Los sistemas de selección de personal funcionario de carrera podrán incorporar, como una fase de éstos, **un curso selectivo consistente en la realización de un periodo formativo o de prácticas evaluable**, cuyo contenido y desarrollo diferirá de lo valorado en las fases previas. Durante esta fase la persona aspirante tendrá la condición de personal funcionario en prácticas.
- **Se podrá determinar la celebración conjunta de parte de dicho periodo formativo** entre personal funcionario en prácticas de distintos cuerpos o escalas, cuando la eficiencia, la oportunidad y la interacción entre los mismos así lo aconseje.
- La **Administración podrá negociar las formas de colaboración que**, en el marco de los **convenios colectivos**, fijen la **actuación de las organizaciones sindicales** en el desarrollo de los procesos selectivos para la selección de personal laboral.
- Los **procesos de selección se iniciarán mediante convocatoria pública**, que incluirá las bases. Las bases de la convocatoria vincularán al órgano convocante, a los órganos de selección y a quienes participen en los mismos. Como mínimo, deberán contener:
  - a) El número de plazas y la oferta de empleo público de su autorización, la clasificación profesional, el cuerpo, escala o categoría.
  - b) Los requisitos de acceso.

- c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
- d) La composición del órgano técnico de selección.
- e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.
- f) El porcentaje de plazas reservadas para la promoción interna y para personas con discapacidad, si procede.

Se habilita al departamento ministerial con competencias en materia de función pública para elaborar un modelo de bases comunes.

La adquisición de la condición de empleada o empleado público se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y resto de normas en vigor.

En todo caso, la **TOMA DE POSESIÓN** para el personal funcionario de carrera se deberá efectuar dentro del plazo de **QUINCE DÍAS NATURALES** a partir de la publicación del nombramiento, que será de un mes cuando suponga cambio de localidad de residencia. En el caso del personal funcionario interino y eventual, la toma de posesión se producirá al día siguiente al del nombramiento.

#### 2.1.8. Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:



- a) **Superación del proceso selectivo.**
- b) **Nombramiento** por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.
- c) **Acto de acatamiento de la Constitución** y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.
- d) **Toma de posesión** dentro del plazo que se establezca (**15 días naturales**)

A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser funcionarios y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

## 2.2. Pérdida de la relación de servicio

Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:



- a) La **renuncia** a la condición de funcionario.
- b) La **pérdida de la nacionalidad**.
- c) La **jubilación total del** funcionario.
- d) La **sanción disciplinaria** de separación del servicio que **tuviere carácter firme**.
- e) La **pena** principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que **tuviere carácter firme**.

### 2.2.1. Renuncia



La renuncia voluntaria a la condición de funcionario **habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la Administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.**

**No podrá ser aceptada la renuncia** cuando el funcionario esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito.

La renuncia a la condición de funcionario **no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.**

### 2.2.2. Pérdida de la nacionalidad.

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, que haya sido tomada en cuenta para el nombramiento, **determinará la pérdida de**



la **condición de funcionario** salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos Estados.

### 2.2.3. Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

La pena principal o accesoria de **INHABILITACIÓN ABSOLUTA** cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere.



La pena principal o accesoria de **INHABILITACIÓN ESPECIAL** cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

### 2.2.4. Jubilación.

La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) **Voluntaria**, a solicitud del funcionario.
- b) **Forzosa**, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la **declaración de incapacidad permanente** para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.



Procederá la **jubilación voluntaria**, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

La **jubilación forzosa** se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

#### **2.2.5. Rehabilitación de la condición de funcionario.**

En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de **pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio**, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que **LE SERÁ CONCEDIDA.**



Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas PODRÁN CONCEDER, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL, La rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la **pena principal o accesoria de inhabilitación**, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

### **3. Directivo profesional**

El 30 de abril de 2024 se publicaba en el BOE la ***Orden TDF/379/2024, de 26 de abril, para la regulación de especialidades de los procedimientos de provisión de puestos del personal directivo público profesional y las herramientas para su gestión en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo*** (con entrada en vigor el 1 de mayo de 2024)

La orden tiene por objeto adaptar los procedimientos de provisión de libre designación al nombramiento del personal directivo público, de acuerdo con el artículo 125.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Por otra parte, tiene por objeto articular las herramientas de gestión de esta tipología de puestos previstas en los artículos 125.3 y 125.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

### **Procedimiento de provisión de puestos de personal directivo público profesional.**

El nombramiento y cese en puestos de personal directivo público profesional en la Administración del Estado se realizarán en todo caso por el procedimiento de libre designación, en los términos previstos por el capítulo III del título III del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, de acuerdo con las especialidades recogidas en este capítulo.

### **Convocatorias.**

Las convocatorias garantizarán que la selección se realice con base en criterios de idoneidad, competencia profesional y experiencia.

Las convocatorias deberán contener las siguientes especialidades:

1. el perfil del puesto y los requisitos para su desempeño, conforme a lo dispuesto en el repertorio de puestos directivos, y entre los que se fijará una antigüedad mínima como personal funcionario de carrera del subgrupo A1.
2. los conocimientos y las competencias profesionales y directivas y sus criterios objetivos de valoración.

En aquellos casos en los que el personal directivo público pueda tener régimen jurídico de personal laboral, le serán de aplicación las especialidades para el nombramiento previstos en el apartado anterior, sin perjuicio de las particularidades siguientes:

- a) No será preciso cumplir el requisito de ser personal funcionario de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales perteneciente al subgrupo A1, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.
- b) Deberán tener una experiencia profesional mínima acreditada en puestos de categorías que requieran el mismo nivel de titulación.

A fin de valorar las competencias directivas y el cumplimiento del perfil requerido para el puesto, las convocatorias incluirán la celebración de entrevistas. Igualmente se podrá prever, como segunda fase del procedimiento de provisión, la presentación de un proyecto directivo por parte de las personas candidatas u otras pruebas de medición de los conocimientos y competencias profesionales.

### **Especialidades del procedimiento de provisión de puestos de trabajo.**

Las convocatorias se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», pudiendo difundirse a través de otros medios para su general conocimiento por las personas potencialmente interesadas.

Las solicitudes se dirigirán dentro de los diez días naturales siguientes al de la publicación de la convocatoria al órgano convocante, y deberán incluir:

- a) a) Un *curriculum vitae* en formato normalizado en el que consten los títulos académicos, los puestos de trabajo desempeñados, actividades formativas realizadas y cualquier otra información dirigida a acreditar el cumplimiento de los requisitos y competencias profesionales.
- b) b) Una justificación por escrito de la idoneidad de la persona candidata para el puesto al que aspira, en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
- c) c) En el caso de que así lo especifique la convocatoria, un proyecto directivo relacionado con el puesto que solicita.
- d) d) La cumplimentación de un cuestionario de autoevaluación dirigido a valorar las competencias directivas.

La valoración de las competencias profesionales evaluables se hará por el órgano competente para el nombramiento, debiendo motivarse la importancia dada a cada uno de los elementos en términos de idoneidad en relación con el perfil del puesto. El órgano competente para el nombramiento actuará asesorado, al menos, por dos personas expertas en las materias específicas del puesto o en procesos de selección de directivos públicos, que deberán estar presentes en las entrevistas y emitir informe de valoración.

No será necesaria la solicitud de los informes de los procedimientos de libre designación previstos en el artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y el artículo 54 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. El nombramiento deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, los puestos de personal directivo público profesional no podrán cubrirse de manera provisional.

#### **Repertorio de puestos de personal directivo profesional.**

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta orden, la Dirección General de la Función Pública creará un repertorio, de carácter público, de puestos de personal directivo público profesional en el que se relacionarán todos los puestos directivos de esta naturaleza de la Administración del Estado, que contendrá en todo caso la información general del puesto.

Con carácter previo a la publicación de cada convocatoria, deberá determinarse en dicho repertorio el perfil requerido para el desempeño del puesto, detallando los requisitos y las competencias profesionales.

Cada departamento ministerial y entidad del sector público institucional estatal deberá remitir la información correspondiente a sus puestos directivos, con arreglo a un modelo normalizado aprobado por la Comisión Superior de Personal, a la Dirección General de Función Pública, que será el órgano competente para su inscripción en el repertorio.

#### **Directorio de personas candidatas.**

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta orden, el Instituto Nacional de Administración Pública creará un directorio de personas candidatas a ocupar potencialmente puestos de personal directivo público profesional, como herramienta de gestión que favorezca la recepción personalizada de información de utilidad, que permita identificar las necesidades de formación y contribuya a la generación de información estadística para la gestión integral del talento.

La inscripción en el directorio tendrá carácter voluntario y no podrá suponer un requisito para la provisión de los puestos directivos.

En cualquier caso, la inscripción exigirá poseer la condición de personal empleado público, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta orden para el nombramiento de personal directivo público profesional.

El personal que quiera inscribirse en el directorio facilitará sus datos a través del cauce y los modelos normalizados que establezca el Instituto Nacional de Administración Pública.

#### **Disposición transitoria primera. Aplicación de las reglas a los puestos directivos ocupados a la entrada en vigor de esta orden.**

A las personas que ocupen puestos considerados de personal directivo público profesional a la fecha de la entrada en vigor de esta orden no les serán de aplicación las especialidades establecidas en el capítulo II en tanto permanezcan en tales puestos.

Las especialidades procedimentales establecidas en esta orden se aplicarán a los procedimientos de provisión que se inicien con posterioridad a su entrada en vigor.

#### **Establece cinco grandes áreas competenciales**

##### **I. Liderazgo transformador**

- II. Gestión estratégica de proyectos.
- III. Comunicación y relaciones interpersonales.
- IV. Adaptabilidad y toma de decisiones.
- V. Compromiso con el servicio público y ética profesional.