



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Grado en Derecho

La dirección profesional como un
elemento de regeneración de los partidos
y de lucha contra la corrupción

Trabajo fin de estudio presentado por:	Rodrigo Martín Castaño
Tipo de trabajo:	Trabajo Fin de Grado
Director/a:	Dr. Fruela Gonzalo Rio Santos
Fecha:	

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Resumen

El presente trabajo recoge el planteamiento y análisis de la hipótesis de que los partidos políticos españoles de ámbito nacional y autonómico como organizaciones grandes y complejas, sometidas a un conjunto normativo cada vez más exigente en materia de rendición de cuentas, establecido con el objetivo de prevenir la corrupción y mejorar su funcionamiento democrático interno constitucionalmente previsto, necesitan incorporar de una forma abierta, si no han hecho ya, perfiles profesionalizados de directivos técnicos para poder responder a esas cargas administrativas y dar soporte a la actividad política del partido con la mayor eficacia y eficiencia.

Palabras clave: Partidos Políticos, Dirección profesional, Certificación de Competencias, Cumplimiento normativo, rendición de cuentas, medidas de regeneración democrática.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Abstract

This paper includes the approach and analysis of the hypothesis that political parties at the national and regional level in Spain as large and complex organizations, that have to bear an increasingly demanding set of regulations in terms of accountability, established with the aim of preventing corruption and improving their democratic internal, constitutionally foreseen, they needs to incorporate in an open way, if they have not already done so, professionalized profiles of technical managers to be able to respond to these administrative burden and support the political activity of the party with the greatest effectiveness and efficiency.

Keywords: Political Parties, , Professionalization Management, Certification of Competences, Regulatory compliance, accountability, transparency, democratic regeneration measures.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Índice de contenidos

1. Introducción	8
1.1. Justificación del tema elegido	10
1.2. Objetivo general y objetivos específicos	11
2. Marco teórico - jurídico y desarrollo	12
2.1. El encaje constitucional de los partidos políticos.....	12
2.2. La aplicación e influencia de la legislación en la estructura interna de los partidos políticos	13
2.2.1. La aplicación/influencia de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.....	14
2.2.2. La aplicación/influencia de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.....	17
2.2.3. La aplicación/influencia de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.	19
2.1. Los principales órganos externos de control de estas leyes	21
2.1.1. El Tribunal de Cuentas de España	21
2.1.2. El Consejo de Transparencia y de Buen Gobierno	22
3. El papel de los directivos de los partidos políticos.....	23
3.1. La dirección política y la dirección técnica	23
3.1.1. El directivo político. Naturaleza y funciones.....	23
3.1.2. El directivo técnico. Naturaleza y funciones	25
3.1.2.1. La gerencia	26
3.1.2.2. Otras figuras a tener en cuenta.....	28
3.2. La relación entre el partido y los cargos y altos cargos.....	30

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
 corrupción

3.2.1.	Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo en la AGE.	30
3.2.2.	El personal eventual del art. 12 del TREBEP.	33
4.	La profesionalización de los directivos técnicos de los partidos políticos como medida de regeneración.....	34
4.1.1.	Las competencias directivas en las estructuras de los partidos políticos...	36
4.1.2.	Las escuelas de los partidos, las fundaciones y los <i>think-tanks</i>	37
4.1.3.	Mecanismos de acreditación de competencias y esquemas de certificación	38
5.	Conclusiones.....	39
	Referencias bibliográficas.....	40
5.1.1.	Bibliografía básica	40
5.1.2.	Informes	42
5.1.3.	Legislación citada	42
5.1.4.	Jurisprudencia referenciada.....	43

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
 corrupción

Listado de abreviaturas

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
AGE	Administración General del Estado
Art.	Artículo
CE	Constitución española
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CTBG	Consejo de Transparencia y Buen Gobierno
DA	Disposición Adicional
DPD	Delegado de protección de datos
FJ	Fundamento jurídico.
GRECO	Grupo de Estados contra la Corrupción.
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
LOFPP	Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.
LOPP	Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.
LOREG	Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

LOTG	Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional
LTAIBG	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TREBEP	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
TCu	Tribunal de Cuentas

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

1. Introducción

Los partidos políticos son organizaciones clave en nuestro sistema constitucional y en los últimos tiempos han perdido gran parte del prestigio y la relevancia que deberían tener, debido principalmente a los escándalos de corrupción que, aun siendo casos minoritarios han tenido una gran relevancia pública. Si a ello le sumamos un entorno cada vez más volátil, complejo, incierto, internacionalizado y más integrado con Europa, nos encontramos que los partidos políticos rara vez se dirigen a la ciudadanía para transmitir sus políticas públicas con mayúsculas, pues asumir un determinado posicionamiento se ha hecho muy complejo y arriesgado, creando la paradoja de que las promesas electorales son: o demasiado generales para ser prácticas o demasiado utópicas de forma que no pueden convertirse en mandatos del electorado.

A esta situación ya de por sí compleja debemos añadir que los partidos políticos como organizaciones clave en la arquitectura del Estado democrático deben cumplir además con un ordenamiento jurídico cada vez más exigente y riguroso, que les obliga a adaptarse organizativa y estatutariamente. En este trabajo vamos a analizar cuáles son las leyes que más impactan en su organización interna.

La Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos (en adelante LOPP) impacta sobre todo en la estructura política, definiendo los órganos obligatorios y su sistema de elección, así como la gestión de las relaciones del partido con la militancia, la Ley Orgánica 8/2007, de 2 de febrero, sobre financiación de los partidos políticos (en adelante LOFPP) impacta en gran medida sobre la estructura interna necesaria para que la organización pueda cumplir sus obligaciones de rendición de cuentas y control como persona jurídica, y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) impacta sobre las obligaciones de publicación externa y la estructura material necesaria para ello, de forma que permita a la ciudadanía recuperar la confianza en los partidos políticos.

Es cierto que, muchas de estas obligaciones no son nuevas, pues según (Campero 2017:206) Aristóteles ya recogía la rendición de cuentas, como uno de los elementos

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

fundamentales del control sobre los magistrados que ejercían cargos públicos en las 'polis' de la antigua Grecia, dotada reglas y procedimientos para denunciar posibles atentados o complots contra la democracia, comportamientos poco éticos o no acordes con el mandato recibido de la asamblea, en definitiva, una forma de evitar la corrupción que pusiera en riesgo su soberanía.

Sin embargo, en la actualidad, los datos ponen una vez más de manifiesto lo relativamente fácil que es dictar una ley y la enorme dificultad de que ésta se cumpla en su integridad. El coste de funcionamiento de los sistemas y personal necesario para cumplir con tantas leyes y obligaciones normativas, evitando una condena penal como personas físicas o jurídicas, una sanción administrativa, una multa, la pérdida de la financiación o simplemente el daño a la reputación como consecuencia de una noticia desfavorable, impele a una mayor profesionalización de las estructuras organizativas de los partidos políticos, pero sin detraer recursos de la finalidad del partido de «elección de élites para la competición electoral» Vírjala (2015:235).

Además de los impactos legislativos, los partidos políticos también están sometidos a tensiones y cargas debido a las relaciones del partido con los miembros de los grupos políticos de electos a nivel local, regional y nacional, con los Gobiernos que lideran personas de su partido y las administraciones u organizaciones que dependen de esos gobernantes y con directivos públicos también de extracción partidista, pues aunque éstos suponen una importante fuente de ingresos también constituyen una de las mayores fuentes de riesgos desde el punto de vista de la corrupción. Por ello es necesario avanzar en la definición de espacios y roles más claros entre: el partido, los grupos políticos electos, los gobiernos, los altos cargos y las organizaciones del sector público donde desarrollan su función.

Esta falta de definición es muy clara cuando en los altos cargos de las administraciones y en los máximos responsables técnicos que están en la nómina de los propios partidos, pues sus carreras a menudo aparecen mezcladas con el órgano directivo del partido, en un caso y en el otro, o también porque el alto cargo de procedencia partidista y el alto cargo de procedencia funcionarial que de facto comparten el espacio de dirección pública que es esencial para el funcionamiento eficiente y eficaz de las Administración Pública, que les

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

vinculada el mismo artículo el 103.1 CE, pero no tienen el mismo propósito. Es por ello que subsiste la dificultad de la ciudadanía en general de diferenciar la figura de los altos cargos de la de los miembros del partido. Se confunde con frecuencia la libre designación de personal directivo nombrado vía art. 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 (en adelante TREBEP) que legalmente es una designación profesional -entre funcionarios que cumplen una serie de requisitos- con el nombramiento de personal eventual nombrado vía art. 12 TREBEP. Los medios de comunicación, fundamentalmente, no se han preocupado de dar una información veraz y exacta, porque hacer esa distinción exige usar un tecnicismo que alejaría la noticia de los principales titulares o altos impactos en redes sociales. Así las cosas, es frecuente que ante una noticia de esta materia sea el partido político quien se lleve un mal titular de lo que apenas es una reseña en el boletín oficial correspondiente.

Es por todo ello que, en los grandes partidos políticos de ámbito nacional o autonómico, ya no nos debería extrañar la existencia en sus plantillas de especialistas en tesorería, contabilidad, recursos humanos, abogacía, informática, prevención de riesgos o tributos. Es cierto que en muchas organizaciones esas funciones 'no políticas' -o como se suelen denominar en el ámbito empresarial 'de soporte'- han sido tradicionalmente externalizadas, pero también es cierto que algunas de estas funciones como la transparencia, la ética o la gestión económica deben ser integradas en el núcleo de la organización para obtener un cumplimiento efectivo y eficaz, y evitar que el partido sea pasto del escándalo o de conflictos judiciales y administrativos continuamente. Pero, sobre todo, pretendo demostrar que esta realidad exige de los directivos de los partidos tanto políticos como técnicos una importante dosis de competencias directivas.

1.1. Justificación del tema elegido

Los partidos políticos mejorarían sus índices¹ en las medidas de regeneración democrática si dispusieran en sus estructuras perfiles de profesionales especializados que son

¹ Índice de Transparencia de los Partidos Políticos de la organización Transparencia internacional. [Transparencia Internacional España – Evaluación transparencia Partidos Políticos.](#)

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

seleccionados por sus competencias, además de por su afinidad política. Las grandes corporaciones como el Banco Santander, Endesa o Telefónica también exigen lealtad a sus empleados a la marca a nivel público, sin tener en cuenta sus preferencias personales y nadie opina que esto suponga un abuso de la posición empresarial.

Vamos a estudiar la disponibilidad dentro de la estructura de un partido político de personal directivo, con contratos laborales de alta dirección o responsables técnicos que tienen que trabajar para los órganos directivos y dirigentes políticos que miden la actividad de las personas empleadas en términos de ausencia de debate interno y lealtad, y también intentaremos aproximarnos al régimen retributivo de los cargos internos, órganos ejecutivos o la existencia de convenio colectivo de los trabajadores.

1.2. Objetivo general y objetivos específicos

El objetivo general de este trabajo es estudiar la necesidad u oportunidad de contar con una dirección profesional dentro de la estructura de los partidos como medida de regeneración que sirva de soporte y base organizativa, pues supone dotar a los partidos de la inteligencia y el músculo profesionalizado que permitirá abordar con garantías el resto de medidas de regeneración democrática más técnicas y complejas.

Los objetivos específicos de este trabajo son:

- Analizar cual está siendo el impacto de las normas integrantes del Derecho de partidos, que incluyen muchas medidas de regeneración democrática, en la estructura organizativa interna de los partidos políticos
- Analizar el impacto que tendría en las medidas de regeneración democrática de los partidos políticos la implantación de una mayor profesionalización de los directivos técnicos del partido.
- Proponer mecanismos para la profesionalización directiva que tengan en cuenta los principales actores que se relacionan con los partidos políticos.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

2. Marco teórico- jurídico y desarrollo

2.1. El encaje constitucional de los partidos políticos

Los partidos políticos han sido, tras la entrada en vigor de la vigente Constitución Española de 1978 (en adelante CE), el principal el mecanismo asociativo que ha articulado gran parte de la actividad democrática y de participación política, conformando nuestro actual modelo de sistema de partidos (Ramírez 1988:12) o también denominado «Estado de Partidos» (Santano 2013:2). Creados al amparo del artículo 6 CE, y bajo los principios y características de los artículos 1, 22 y 23 CE, la evolución social y tecnológica y diversas crisis de origen económico, pero también procedente de escándalos de corrupción, han puesto a estas asociaciones especiales, clave en nuestra democracia, en los niveles más bajos de confianza ciudadana, y en la actualidad son percibidos como uno de los principales problemas en España²

Su importancia en el entramado constitucional también ha tenido un reflejo en los pronunciamientos de los principales órganos judiciales nacionales e internacionales, como la STS 2133/2003, que en su FJ 1º apartado 2º indica: «[...] quizá sea oportuno resaltar en este lugar que el Tribunal Constitucional ha declarado «la importancia que se reconoce a los partidos políticos dentro del sistema constitucional, y la protección que de su existencia y de sus funciones se hace, no sólo desde la dimensión individual del derecho a constituirlos y a participar activamente en ellos, sino también en función de la existencia del sistema de partidos como base esencial para la actuación del pluralismo político» (STC 85/1986 FJ 2, y STC 15/2000, de 20 de enero).» y «[...] Sobre la importancia capital de los partidos políticos en toda democracia y su íntima vinculación al pluralismo político se ha pronunciado también el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Este, en su sentencia (asunto Partido Socialista contra Turquía) de 25 mayo 1998».

² Barómetro del CIS. Noviembre de 2021 (preguntas 17 y 18) http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14595 y serie histórica de indicador desde enero de 2020. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

En base a ese rol fundamental, el legislador estableció desde el principio³ una regulación legal que creaba un estatus de privilegio respecto a otras asociaciones privadas, a través de exenciones tributarias, beneficios fiscales para las personas afiliadas, mecanismos garantizados de financiación vía subvenciones públicas y una amplia y reforzada esfera de libertad de expresión para sus miembros, y, a cambio, les impuso una serie de obligaciones adicionales, como que dentro de su libertad deban tener una serie de órganos mínimos de garantías de derechos de los afiliados, el respeto ejemplar de los derechos fundamentales, la rendición de información periódica y sistemática al Tribunal de Cuentas y más recientemente les ha impuesto, entre otros, un procedimiento de ilegalización y disolución que no tienen las asociaciones y la obligación de dotarse de un sistema de cumplimiento normativo penal.

2.2. La aplicación e influencia de la legislación en la estructura interna de los partidos políticos

La legislación que tiene más influencia en el funcionamiento de partidos se agrupa bajo el paraguas que Iglesias en (Iglesias 2015: 679 y 680) denomina el Derecho de partidos, identificándolo como la rama del Derecho Constitucional donde la relación entre política y derecho es de la máxima trascendencia. Para el autor, la aplicación de este Derecho supone una exigencia más del Estado de Derecho y citando a Grimm afirma que «la posición jurídica de los partidos tiene mucho que ver con la configuración de la democracia».

Pero para analizar la situación jurídica actual de los partidos también hay que tener en cuenta que según (Spoormans y Broekhuijse 2015: 596), la pertenencia de un país a organizaciones internacionales como por ejemplo el GRECO⁴ presionan externamente más al legislador y al Gobierno con las recomendaciones emanadas de esos organismos, que la propia presión interna, y España no es una excepción, como puede verse en el seguimiento de los informes de las rondas de evaluación (GRECO 2019: 7) en su apartado 15, siendo muy

³ Nos referimos a la promulgación de la Ley 54/1978, de 4 de diciembre, de Partidos Políticos.

⁴ Órgano del Consejo de Europa para mejorar la capacidad de los estados miembros en la lucha contra la corrupción.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la corrupción significativa la cuarta ronda (GRECO, 2013:2) que en su apartado 3 recoge la evidente falta de cumplimiento de España, pero que ya ha sido superada por las últimas iniciativas.

Es por ello que, el análisis de la aplicación de las principales leyes que configuran ese Derecho de Partidos, tiene especial relevancia en este trabajo, pues la estructura interna de los partidos vendrá influenciada u obligada por los requisitos legales y reglamentarios. A continuación, vamos a revisar la LOPP, la LOFPP y la LTAIBG desde el punto de vista de las responsabilidades asignadas, y el tipo y características de puestos que se derivarían de ello.

2.2.1. La aplicación/influencia de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.

Esta Ley Orgánica, trata de asegurar que los partidos políticos cumplen su función constitucional de contribución al funcionamiento democrático del Estado y por ello les otorga un estatus privilegiado frente a otras asociaciones y les impone a su vez una serie de cargas, mediante el establecimiento de una estructura de mínimos, que asegure, entre otras cosas, el funcionamiento democrático interno (art. 6 LOPP). Los partidos deben contar con una asamblea (art. 7.2 LOPP) como máximo órgano decisorio y de participación, pero también enfatiza la necesidad de un deber ejemplarizante de cumplimiento de las leyes y por ello les exhorta a establecer una serie de procedimientos que lo garanticen.

Estos procedimientos garantistas van a ser traducidos en cargas organizativas que incumben a recursos humanos, materiales y económicos, y a cuyo frente o responsabilidad deberían situar los partidos políticos a personas competentes en esas materias, pues en caso contrario estarían asumiendo unos riesgos de funcionamiento que en el pasado han restado credibilidad, confianza y legitimidad, resultando incluso en ocasiones consecuencias administrativas o penales para las organizaciones o personas que no se adaptaron a estos procedimientos.

Desde su surgimiento en el siglo XIX, el funcionamiento de un partido de masas de ámbito regional o estatal ha sido y sigue siendo un reto organizativo de primera magnitud, más aún cuando tras la aprobación de la CE se les exige una democracia interna, por ello, históricamente se ha optado en aras de ese funcionamiento, por un sistema de

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

compromisarios⁵ que desde el ámbito más local o cercano permiten una participación indirecta o de segundo grado en la elección de los líderes del partido, en los periodos obligatorios establecidos por sus estatutos (la LOPP no ha establecido una periodicidad mínima). En la actualidad, los sistemas de participación se han sofisticado y tecnificado, pero aun así es más que evidente que estas elecciones internas necesitan de personas especializadas en la organización de estos eventos. Esta es una de las cargas más importantes y críticas que tiene que asumir un partido político para su funcionamiento, pues de esa forma cumplen con el art. 7 LOPP, que establece que los partidos deben elegir a sus órganos directivos por sufragio libre y secreto y además prever un sistema de control democrático.

Otra de las cargas derivadas del cumplimiento legal es mantenimiento del registro de afiliados (art. 8.3.b LOPP) , que requiere el establecimiento de un sistema de protección especial previsto a su vez en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante LOPDGDD), porque los datos recogidos por los partidos contienen información sobre las ideas políticas, que junto a las de salud y las religiosas, tienen que gozar de los máximos niveles de seguridad y control. Esta carga tiene un carácter eminentemente técnico, orientada a disponer de personal cualificado y formado en la materia, y en particular el Delegado de Protección de Datos, (en adelante DPD), figura obligatoria reglamentariamente para los partidos, ya sea una persona nombrada dentro de su propio personal o subcontratarlo a una empresa especializada que realice sus cometidos. Para asegurar el cumplimiento de la norma a través de esa figura, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo se recogía la posibilidad y que la Agencia Española de Protección de Datos ha aprovechado, de crear y distribuir una certificación profesional⁶ basada en la acreditación externa e independiente de competencias.

Otro de los órganos que se ha convertido en obligatorio tanto por la vía de cumplimiento del art 8.4.e LOPP como de las recomendaciones y propuestas en materia de regeneración

⁵ Def. diccionario de la Real Academia de la lengua española: *compromisario*, *ria*. Del lat. *compromissarius*.. 1. adj. Dicho de una persona: Que recibe la delegación de otras para que concierte, resuelva o efectúe algo. U. t. c. s.2. m. y f. Representante de los electores primarios para votar en elecciones de segundo o ulterior grado.

⁶ Certificación de personas basada en la norma ISO UNE EN 17024:2012.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

democrática, es el de garantías o de defensa de la persona afiliada. Los derechos de los afiliados en la participación política, previstos constitucionalmente en el art. 6 CE, han de gozar de la máxima protección tanto interna a través de este órgano, como externa a través procedimiento preferente y sumario del art. 53.2 CE -que en la jurisdicción civil se canaliza a través del juicio ordinario con carácter preferente establecido en el art. 249.1.2 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil-, y en su caso el recurso de amparo ante el TC recogido en la LOTC y en la LOREG.

Este órgano, se encarga de la defensa de los derechos de carácter estatutario de las personas afiliadas y normalmente se configura como colegiado. Es, esta función de defensa, la que hace que estos órganos, gocen de un estatus interno de independencia en su funcionamiento de los órganos directivos del partido político y por lo tanto sus integrantes no forman parte de esos los órganos electos, pero también nos encontramos ejemplos en los que se les requiere una formación jurídica que dé mayor garantía al procedimiento y sus posibles consecuencias. Dependiendo del tamaño, ámbito territorial y complejidad del partido, que marcarán la dedicación de estos perfiles, será más o menos difícil encontrar perfiles que no requieran una contraprestación o el abono de dietas.

A raíz de la introducción⁷ en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, de la responsabilidad penal de los sindicatos y los partidos políticos, se introdujo el art. 9 bis LOPP, que establece la obligatoriedad de contar con sistema de cumplimiento normativo penal, que, de nuevo, es un complejo entramado de procedimientos y políticas cuya implementación en una organización, requiere al menos inicialmente un asesoramiento experto, la determinación vía estatutaria o reglamentaria de responsabilidades y procedimientos y finalmente la dedicación de personas encargadas de la gestión del propio sistema, analizando los riesgos de forma permanente y atendiendo las solicitudes y las denuncias anónimas. En la actualidad la mayoría de las empresas o bien han adoptado la

⁷ Mediante la modificación legal introducida por la Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

norma ISO UNE 19601:2017⁸ o bien han contratado lo que se denomina un *compliance officer* o responsable de cumplimiento normativo, cuya formación le permite dirigir tanto la implantación como la gestión ordinaria. Nos encontramos de nuevo con una serie de cargas adicionales derivadas de la aplicación de la LOPP.

2.2.2. La aplicación/influencia de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.

Esta norma de carácter orgánico en su mayor parte, la segunda⁹ con el mismo objeto dictada desde la promulgación de la CE, tiene la finalidad de establecer, un exigente sistema de rendición de cuentas a los partidos políticos en el ámbito económico, debido fundamentalmente al papel que desempeñan en nuestra democracia y que hemos detallado en apartados anteriores, pero sobre todo porque son financiados con cargo a fondos públicos, siendo quizás sea la ley que más participe de la dualidad entre su carácter privilegiado y las cargas que se le imponen a cambio de ello.

Desde la LOFPP se hacen llamadas a otras leyes que regulan de forma general la actividad económica, como son la normativa bancaria de cumplimiento de control de cambios y movimiento de capitales, la normativa tributaria, la normativa de subvenciones o la normativa de procedimiento administrativo, que hacen que, el entramado legal y de control al que se someten los partidos políticos adquiera dimensiones muy diferentes a las de las asociaciones de carácter general.

En el título IV, la LOFPP regula, con un detalle que parece más bien de nivel reglamentario, el sistema requerido para la contabilidad, la tesorería y la gestión económico-financiera de la organización, estableciendo el cargo de responsable de la gestión económico-financiera - regulado en el art. 14 LOFPP- como responsable de todo ello. Uno de los elementos más destacados de este cargo es la especificación legal que, las personas que los ocupen, deberán ser designadas entre personas con acreditados conocimientos y experiencia profesional en el

⁸ Sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos para su uso.

⁹ La primera es la Ley Orgánica 3/1987, de 2 de julio, sobre Financiación de los Partidos Políticos

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la corrupción
ámbito económico y que se deberá definir como se realizará la designación de esta persona en sus estatutos.

Esta figura representa otra carga más para los partidos, que deberán contar con una gestión profesionalizada de materias que tienen una alta complejidad técnica, como son la contable -que incluso requiere el conocimiento del plan de contabilidad adaptado a partidos políticos-, fiscal y bancaria, lo cual nos lleva a afirmar que todos los partidos, a partir de un cierto tamaño, deberían contar con este perfil dentro sus plantillas de personal contratado, sin embargo, el legislador establece en el mismo artículo algunas incompatibilidades, lo cual parece dejar la puerta abierta a que no sea un puesto de dedicación exclusiva o pueda ser subcontratado.

La LOFPP también establece una serie de obligaciones para los partidos políticos -y en muchos casos coaliciones electorales- en materia de contratación, como es la DA 13ª que obliga a establecer procedimientos e instrucciones de contratación con principios similares a los que tienen las contrataciones en el sector público (publicidad, procedimientos reglados, etc.), con los que pretenden evitar que la financiación pública con la que cuentan, tenga un uso distinto del previsto legalmente. Los responsables de la contratación, aparecen de nuevo con un claro perfil profesionalizado que elabore y gestione la contratación del partido de acuerdo con las premisas establecidas.

Consultado el informe sobre la fiscalización emitido por el Tribunal de Cuentas de España (en adelante TCu) para el ejercicio 2016 (Tribunal De Cuentas 2020), vemos que nos encontramos que los partidos políticos de ámbito nacional, son organizaciones cuyo tamaño y complejidad -con presupuestos cercanos a los 100 millones de euros- es comparable a la de organizaciones públicas y privadas que cuentan con varias centenas de empleados. Es impensable que estas organizaciones funcionen sin un nivel técnico que se encargue de las funciones de soporte a la actividad. El propio Tribunal De Cuentas en (2020: 637) en el apartado 4 de sus conclusiones propone valorar las subvenciones dirigidas a partidos políticos para sufragar los gastos de funcionamiento, lo cual a mi juicio es un indicador que lo que están suponiendo a los partidos esas cargas administrativas.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Para este tipo de funciones tan especializadas mencionadas: control interno, fiscal, tributaria, contabilidad y contratación, hoy en día las empresas, asociaciones y organizaciones públicas ya requieren en la selección de las personas que las ocuparán la demostración de experiencia, formación y acreditación de competencias. Y eso es difícil hacerlo con un sistema de selección opaco como el que tienen los partidos en la actualidad. Los partidos políticos necesitarían que se facilitara por parte de las instituciones públicas -con la colaboración empresas, el tercer sector o las universidades- el diseño de una serie de sistemas de acreditación o certificación de carácter voluntario para los responsables de las gestiones requeridas por la norma, destinadas a favorecer el funcionamiento interno de los partidos.

2.2.3. La aplicación/influencia de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

El art. 3 de la LTAIPBG introduce a los partidos políticos como sujetos obligados a cumplir con las normas previstas en el capítulo II del Título I, y a su vez abre la puerta a que las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias también establezcan obligaciones, para que estas organizaciones cumplan con los mínimos estándares de transparencia y rendición de cuentas que son una realidad hace tiempo en países de nuestro entorno. Y como indican (Díez-Garrido y Campos-Domínguez 2020: 1411) citando a (Manfredi-Sánchez 2017), el desarrollo de esta norma sería «una muestra de ejemplaridad democrática que puede incrementar la rendición de cuentas de cara a la ciudadanía y recuperar en parte la confianza del electorado».

Para cumplir con los estándares de la norma, se debe producir, en primer lugar, la adopción de una posición favorable a esta rendición de cuentas en los máximos órganos de decisión -pues realmente no hay un organismo que tenga la competencia para verificar el cumplimiento de esta ley en el caso de los partidos políticos ni sanciones para en caso de incumplimiento- y en segundo lugar, la asignación de recursos al cumplimiento, que darían como resultado una publicidad activa de carácter periódico, accesible, interoperable, de

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

calidad e idealmente reutilizable¹⁰. Y es en este segundo punto donde se marcan las diferencias entre unos partidos y otros, respecto a la voluntad de los líderes del partido de ser realmente transparentes por convicción o por ser competitivos en este aspecto o la disponibilidad de la capacidad organizativa de llevarlo a cabo, que como veremos no es sencilla.

A la vista de que formalmente no existe un régimen sancionador, la evaluación de la transparencia de los partidos políticos, en la actualidad ha sido asumida por entidades no gubernamentales que realizan índices y estudios periódicos y ofrecen servicios de apoyo (Díez-Garrido *et al.* 2020: 1413) pero las metodologías no están consensuadas y todavía tienen un amplio margen de mejora. Obteniendo un resultado muy dispar, si el partido elige uno u otro de los sistemas de evaluación para medir su nivel de transparencia.

Aunque la norma es bastante menos exigente para los partidos políticos que para el resto de sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, pues solo les aplica la denominada publicidad activa, y dentro de ella por la falta de concreción, se les deja un amplio margen para la elaboración de sus espacios de transparencia, hay que decir que para su efectivo cumplimiento son necesarios conocimientos técnicos y requerirán de los partidos políticos de la implementación de sistemas de información basados en diferentes tecnologías de visualización, sistemas de gestión documental y bases de datos. Pero también, derivado de lo anterior la implementación de sistemas de seguridad de la información para evitar los riesgos inherentes al uso de las TIC (ciberataques, pérdidas de datos, etc.).

En el trabajo de (Díez-Garrido *et al.* 2020) uno de los objetivos principales era estudiar la estructura interna y el personal con los que los partidos políticos afrontaban la transparencia y para ello se realizó una encuesta semiestructurada a los responsables de transparencia de los partidos políticos con representación en el parlamento (mayo-octubre de 2018) y en ella se constató que en todos los partidos -con matices- existía una persona responsable de la

¹⁰ Definiciones referenciadas en el artículo 11 LTAIPBG a otras normas técnicas como el Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica y la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

transparencia en el organigrama de la formación (Díez-Garrido *et al.* 2020: 1413) pero no se hizo evidente si había responsables de carácter técnico. Para los fines del presente trabajo, destaca la identificación en una de las formaciones entrevistadas de la responsable técnica de la transparencia cuyo perfil y currículum es fácilmente accesible a través de Internet, y que contaba antes de ser contratada por el partido con una experiencia y formación del ámbito, al contrario que en el resto de partidos donde no hay personal especializado o suficientemente formado, como indicó Javier Amorós en (Díez-Garrido *et al.* 2020: 1415) o las propias autoras del estudio que recomiendan la contratación de personal especializado (Díez-Garrido *et al.* 2020: 1419).

2.1. Los principales órganos externos de control de estas leyes

2.1.1. El Tribunal de Cuentas de España

El Tribunal de Cuentas como entidad fiscalizadora superior del Estado, es la encargada de revisar las actividad financiera de los partidos, pero también está llevando a cabo una labor pedagógica y orientadora de traslado de las mejores prácticas y recomendaciones para que las Cortes Generales puedan ir ajustando y mejorando la regulación de las normas de financiación de los partidos y las elecciones, que están íntimamente relacionadas, pero todavía subsisten algunas contradicciones que hacen surgir posibles mejoras legislativas (Tribunal de Cuentas 2021:10).

Este organismo que detalla en sus informes o mociones muchas recomendaciones para todos los actores, podría si así estuviera previsto en sus normas o bien programar o proponer acciones de capacitación, como ha hecho la CNMC, o bien liderar la elaboración de un esquema propio de certificación de responsables económico-financieros de los partidos y los administradores electorales de acuerdo a la norma UNE-EN ISO/IEC 17024:2012, al igual que lo ha hecho la AEPD, de forma que aquellas personas interesadas o elegidas para realizar esas funciones en los partidos políticos pudieran medir sus competencias con ese estándar suficiente, y pudiera generarse un registro de personas certificadas a disposición de los partidos y las agrupaciones de electores y éstas logran cumplir sus obligaciones con garantías, en tiempo y forma.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

También se podrían articular esas acciones a través de acuerdos o jornadas coordinados con los propios partidos si esa encomienda para la capacitación de personas responsables exceda de las atribuciones asignadas al TCu, ya que tampoco hay que olvidar que la tutela de las instituciones denominadas contra mayoritarias, en la medida que no son representativas (Urkizu 2013:74) suponen una pérdida de poder de la democracia, y como tal deberían ponderarse muy bien los contrapesos en juego entre el control del dinero público y la libertad y autonomía necesaria de los partidos para el funcionamiento de nuestro sistema democrático.

2.1.2. El Consejo de Transparencia y de Buen Gobierno

El Consejo de Transparencia y de Buen Gobierno (en adelante CTBG) tiene una función supervisora sobre la aplicación de la ley de transparencia y aunque los partidos políticos están en su ámbito de evaluación, parece que la falta de medios humanos e inadecuación de la estructura del propio CTBG¹¹, no ha permitido todavía que se produzca esta evaluación. Mantén su Presidente accidental Javier Amorós -hasta el 21 de octubre de 2020- en (Díez-Garrido *et al.* 2020: 1416 y ss.) que los partidos políticos identifican la transparencia como una estrategia de comunicación, pero que la cultura tradicional de partidos con grandes dosis de oscurantismo que tiene su funcionamiento interno - probablemente de factura anterior a la transición- impide que se institucionalice la transparencia en su sentido más profundo de rendición de cuentas y regeneración democrática. Se propone desde la presidencia del CTBG, en base a considerar a los partidos como figuras clave de la acción pública, seguir avanzando en esta materia, modificando la norma para que se incrementen los requisitos legales de publicidad activa a: identificación de altos cargos, retribuciones, coches oficiales y otras cuestiones de gestión interna e incluyendo a los partidos en el ámbito de aplicación de las solicitudes de información, lo que requeriría definitivamente vencer la resistencia cultural de los partidos a la transparencia y la asignación de un departamento o unidad encargado de la

¹¹ Plan Estratégico del CTBG 2022 2025, pág. 29. Disponible en:
https://www.consejodetransparencia.es/dam/jcr:768596ae-a9c5-4300-84aa-f81a5cb70325/PlanEstrategico2022_2025W.pdf

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

gestión de la transparencia y permitiría, entre otras mejoras, implantar metodologías de comparación entre organizaciones políticas.

3. El papel de los directivos de los partidos políticos

3.1. La dirección política y la dirección técnica

En los partidos políticos de ámbito nacional o regional en España como organizaciones complejas – de tipo ámbar según la clasificación de (Laloux 2016: 50) y con presupuestos nada desdeñables, coexisten dos tipos de directivos simbióticos: los directivos que denominaremos de tipo político: aquellos previstos en la LOPP, elegidos democráticamente por las personas afiliadas -que aportan la legitimidad democrática y estrategia- y los directivos que denominaremos de tipo técnico -que aportan conocimientos técnicos de gestión y capacidad operativa, necesarios para que la organización funcione dentro de la sociedad y compita en el terreno electoral. A continuación, vamos a analizar cuales son la naturaleza y las funciones de uno y otro tipo, como su trabajo en armonía es clave para el funcionamiento de los partidos y como la disponibilidad de perfiles directivos técnicos permite mejorar las medidas de regeneración democrática y las hipótesis de este trabajo.

3.1.1. El directivo político. Naturaleza y funciones

Las personas líderes elegidas por sufragio libre y secreto (art.7.3 LOPP) dentro de los partidos políticos en España, con los procedimientos establecidos en sus respectivos estatutos, conforman con sus equipos y con los órganos de gobierno de ese partido, la dirección ejecutiva en un determinado periodo y son los responsables de la gestión llevando a efecto lo aprobado en la asamblea general como máximo órgano decisor (art. 7.2 LOPP). Dentro de la libertad para organizarse (art. 6 LOPP), en las estructuras internas de todos los partidos, se pueden identificar órganos colegiados y órganos unipersonales. En ambos casos, en esos órganos se articulan dos funciones: una, desarrollar la maquinaria de acción política y electoral puesto que las elecciones son cada vez más importantes (Spoormans *et al.* 2015: 589) y la otra, apoyar a esa maquinaria electoral con todos los recursos a su alcance.

Otra cuestión es, cual ha sido el sistema de selección de estas élites dentro de la denominada oligarquía del partido, y el grado mayor o menor de alejamiento de las bases de

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

militancia con este sistema. Viendo los perfiles de los líderes actuales, parece que el requisito de las personas candidatas es la pertenencia previa a algún grupo de esa oligarquía: ejecutivas de organizaciones juveniles o de un nivel territorial, formar parte del colectivo de electos a nivel local, regional estatal o europeo o haber sido designado para un puesto de alto cargo. Como respuesta a este alejamiento y consiguiente pérdida de legitimidad, muchas de las medidas de regeneración democrática que se han puesto en marcha, sobre todo por los partidos de nuevo cuño, es la mejora de la participación de las bases en esa elección, basculando de un debate sobre los programas y políticas públicas hacia la apuesta por la persona que más probabilidades tiene de captar votos en un entorno de alta volatilidad y baja fidelidad partidaria (Spormans *et al.* 2015: 577-578).

Una de las funciones que más nos interesan, es en la que estos directivos políticos tienen -al menos teóricamente- la libertad de poder elegir a sus colaboradores más inmediatos, que serían los directivos de carácter técnico del partido. Dentro de esa libertad, los partidos y sus líderes deberían tener en cuenta las limitaciones sobre esas personas, tanto las establecidas por el Derecho de partidos como la cada vez más compleja tarea que estos colaboradores deberán acometer para cumplir con la legislación. Y por lo tanto una formación y experiencia suficiente para esos puestos debería ocupar un lugar en la selección de personas junto a la de afinidad o lealtad previa a los líderes del partido elegidos democráticamente.

Esta selección es si cabe más importante si los líderes de un determinado partido político obtienen el suficiente refrendo electoral y/o a través de acuerdos con otras fuerzas políticas ocupan posiciones gubernamentales. A partir de ese momento, se produce una acumulación de tareas en las personas al frente de estas organizaciones pues son simultáneamente líderes políticos del partido y líderes del ejecutivo gubernamental. La dificultad y contradicciones evidentes de compaginar la labor de dirigir un Gobierno con la labor de dirigir una organización ajena a éste, de la que proceden sin embargo la mayor parte de los miembros de ese Gobierno, es algo que vemos continuamente en los medios de comunicación. El Gobierno tiene el carácter de interés público sujeto a leyes, reglamentos y principios, diferentes a los del partido, que deberá seguir funcionando para continuar su labor de contacto con la sociedad, intentando aprovechar los espacios de comunicación e influir en la agenda del

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

ejecutivo a la espera de que se le necesite la próxima cita electoral, pero ciertamente mermado pues sus líderes están ocupando escaños, carteras y cargos públicos, dejando la organización interna con la estructura política de personal mucho más reducida, pero con las cargas administrativas mencionadas anteriormente en el mismo nivel.

En este caso, sería clave disponer de personas con las capacidades y conocimientos necesarias y cuya carrera sea la de dirigir o trabajar en partidos políticos de forma estable y profesional y no ocupar puestos temporales en la administración. Evitando, en cierta medida, que los sistemas clientelares inherentes al actual sistema de partidos afecten de una manera dramática al funcionamiento del partido y a su cumplimiento de la legalidad.

3.1.2. El directivo técnico. Naturaleza y funciones

Consultados los estatutos de los cuatro partidos con mayor número de diputados en el Congreso en la actualidad, nos encontramos ya creadas las figuras o asignadas las responsabilidades previstas en las normas analizadas: LOFPP, LOPDGDD, LOPP y LTAIBG, tales como tesorero, responsable económico financiero, delegado de protección de datos, el órgano de defensa de la persona afiliada, responsable de transparencia y responsable del cumplimiento normativo. Si bien es cierto que, con frecuencia algunos de estos roles se enmarcan dentro de los puestos de los departamentos de organización, comunicación o gerencia.

Se habla y se escribe en general mucho sobre los partidos políticos, pero poco de cómo son como organizaciones. Por ello es de destacar el trabajo de (Díez-Garrido *et al.* 2020) en el que se identifican departamentos dentro de las estructuras de los partidos que tienen diferentes funciones y que participan en diferentes procesos como la comunicación, los recursos humanos, los sistemas de información, la transparencia, el cumplimiento normativo, etc. También destacamos el índice creado por la organización no gubernamental Dyntra¹² que incluye entre sus indicadores cuatro elementos muy significativos para identificar la estructura dentro de los partidos como son: 1) la publicación de los datos biográficos, currículum vitae,

¹² <https://organisation.dyntra.org/about/>

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

estado de bienes y nómina del gerente del partido, 2) los procesos de selección de personal, 3) los convenios o pactos reglamentarios de las condiciones de trabajo y los convenios colectivos existentes, 4) los puestos de trabajo y las indicaciones salariales relacionadas de los empleados del partido, pero que -quizás por el poco tiempo que lleva funcionando el índice en España- no hay evidencias de su cumplimiento en la mayoría de los partidos incluidos.

Como hemos dicho, existe muy poca información pública o pocos estudios publicados al respecto de la organización interna de los partidos, y sólo se atisba tímidamente algún puesto o estructura a través de noticias en los medios de comunicación o redes sociales cuando se produce una crisis interna, a las que dadas las circunstancias en las que se difunden, cabría cuestionar su parcialidad, sesgo o incluso veracidad. Con esta escasez de datos empíricos de acceso libre, solo podemos atisbar mínimamente la estructura real de los partidos.

Lo que sí que podemos afirmar es que los partidos políticos como cualquier organización tienen su propia cultura, siempre producto de su historia, pero también impregnada de la cultura de sus líderes y principales activos que en ese momento estén al frente. En general encontramos que en la cultura de los partidos políticos como organizaciones tipo ámbar, según (Laloux 2016:53) «el personal “pertenece” a la organización» [...] «y gran parte de la vida social de la gente transcurre en torno a la organización. De esta manera un despido lleva consigo una doble amenaza: los empleados se arriesgan a perder tanto la identidad que les da su trabajo como el entramado social del que forman parte.». Está claro que esta cultura no favorece la transparencia de la estructura interna, pues ésta ha sido tradicionalmente utilizada -cuando se ha filtrado- por los partidos contrincantes o por los rivales internos para debilitar la posición de los líderes del momento y de minar sus objetivos electorales.

3.1.2.1. La gerencia

En todos los partidos a partir de un determinado tamaño, existe una Dirección Gerencial o Gerencia como puesto responsable del funcionamiento ordinario, que ejecuta las instrucciones de los órganos de dirección del partido: la asamblea y los órganos ejecutivos establecidos en los estatutos del partido, y que, normalmente es nombrado a propuesta de la persona que ostenta la presidencia o la secretaria general en ese momento. Suele ser un

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

puesto de dedicación completa y bajo su dependencia se coordina el personal que está contratado por el partido y se administran las actividades de soporte a la actividad política.

En ninguno de los estatutos consultados o la legislación analizada se han encontrado unas funciones definidas para este puesto, por lo que siendo insuficiente la información pública disponible y la dificultad de acceder a esa información en el contexto de este trabajo, vamos a tener que inferir que si los partidos políticos son también asociaciones, la persona gerente tendrá aquellas tareas y responsabilidad encomendadas por los órganos responsables del nombramiento, entre las cuales estarán las correspondientes a la gerencia de una asociación u organización no gubernamental o a la gerencia o dirección general de una sociedad, tendrá poder de disposición y poderes hasta el nivel otorgado por los órganos de dirección y la persona nombrada tendrá un deber de diligencia y sigilo exigible legalmente. Hasta aquí nada diferente a lo que nos encontramos en organizaciones de cualquier otra índole, y derivado de ello, muy posiblemente nos deberíamos encontrar actualmente con perfiles de gerentes que han tenido experiencia previa en la dirección de otras organizaciones.

La diferencia que nos podemos encontrar respecto a otras asociaciones, es en primer lugar, la especial función pública que realizan los partidos que hace que estos altos cargos de los partidos también sean incluidos como personas con responsabilidades públicas según el art. 14.2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y en segundo lugar, el exigente escrutinio al que se ven sometidos y que ya hemos analizado en párrafos y páginas anteriores.

Por ello, además de las funciones clásicas de un administrador y el conocimiento de las 'reglas de la casa', la persona titular de la gerencia de un partido debería disponer de competencias directivas (por ejemplo, las de planificación, gestión de personas y equipos, gestión del cambio, orientación a resultados, rendición de cuentas, innovación y capacidad de integración en un entorno volátil y complejo, por citar algunas) y asegurarse de cumplir con el código de conducta del partido, sirviendo de ejemplo a otros. A lo que habría que añadir que, si se lleva a cabo su reclutamiento mediante un contrato laboral de alta dirección, la persona debería estar sujeta a una evaluación periódica y sistemática del desempeño previamente fijado, que permita atribuir, en caso de cumplimiento de los objetivos marcados por los

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

órganos directivos del partido, una retribución variable incentivadora o una motivación para su desvinculación en caso de incumplimiento.

Este tipo de perfiles técnicos profesionalizados, son los que acompañan a las personas al frente de un partido, los políticos que los ciudadanos votamos para que se ocupen de cumplir su mandato constitucional, y como indica (Monar, 2020: 103), ya les exigimos como sociedad madura disponer también un perfil de liderazgo capaz de ilusionar, movilizar, capaces -por su formación y experiencia- de llevar a cabo su importante rol democrático. Si ambos tipos de directivos disponen de esas competencias directivas públicas, se creará entre ambos tipos de perfiles una verdadera sinergia que llevará con buen rumbo a la organización partidaria al nivel exigido por la sociedad y las normas.

3.1.2.2. Otras figuras a tener en cuenta.

La gerencia puede, y es probable que así ocurra en muchos casos de partidos de menor tamaño, aglutinar otras funciones, las clásicas de apoyo a la actividad: compras, recursos humanos, sistemas de información, pero también otras relacionadas con el derecho de partidos como el cumplimiento normativo que hemos visto en este trabajo. Pero sin duda, los grandes partidos dispondrán de perfiles altamente especializados para cada una de las ramas de conocimiento, veámoslos:

- Función de administrador electoral responsable de los gastos e ingresos de cada candidatura (art 121 LOREG) o el administrador general (art 122 LOREG), sobre todo en el ámbito de las coaliciones electorales o candidaturas de electores sin el respaldo de un partido político ya conformado, pues como indica el (Tribunal De Cuentas 2020) este tipo de organizaciones son las que mayores dificultades tienen para cumplir con su rendición de cuentas. Se podría valorar acudir para los primeros a una figura semipública, pública o bolsa de personas certificadas para garantizar el cumplimiento legal en los primeros pasos de una formación política, en el caso de los administradores generales deberían ser funciones asumidas por la persona titular de la tesorería o del puesto responsable económico financiero prevista en la LOFPP.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

- Función de la persona Delegada de Protección de Datos, recogida y regulada en los arts. 34 y ss. LOPDGDD, para la que se requiere una serie de competencias técnicas, experiencia, titulación universitaria relacionada con el derecho y algún sistema de acreditación profesional de carácter voluntario que permita verificar todo ello. La persona DPD goza a través del art.36 LOPDGDD de una cierta protección en su labor de supervisión de la organización y es el interlocutor preferente con la AEPD.
- La persona responsable económico-financiero junto a la de contratación que ya hemos mencionado en el apartado 2.2.2. Que además en los partidos de ámbito nacional podrán dictar instrucciones a las diferentes organizaciones territoriales y que al igual que otras instituciones financiadas con gasto público, deberán responder a principios de transparencia y trazabilidad.
- La función de *Compliance Officer*, responsable de gestionar el sistema de prevención de conductas obligado por el Artículo 9 bis. Prevención y supervisión de la LOPP, a los efectos del artículo 31 bis del Código Penal comentado en el apartado 2.2.1.
- La función de transparencia que debe vertebrar todo el sistema de comunicación externo del partido, y cumplir las obligaciones de la LTAIBG, usando las TIC y procedimientos que garanticen una actualización permanente de la información, terreno en el que hay un enorme margen de mejora a la vista de los resultados en los índices de transparencia y estudios consultados, comentado en el apartado 2.2.3.
- La función de defensa de la persona afiliada, recogido en el artículo 3.2 apartado r LOPP, es uno de los elementos que más ha hecho por la democratización de los partidos y contribuye decisivamente su encaje constitucional, predicando con el ejemplo de democracia activa y defensa de los derechos fundamentales de las personas.

Sin duda de un estudio pormenorizado de estas figuras o de los análisis de las estructuras de apoyo internas de los partidos -si se retiraran algunos velos o secretismos- podrían identificarse otras funciones clave en el funcionamiento que garantice o mejore su

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la corrupción
cumplimiento normativo, pero esa profundización excede con mucho el objeto de este trabajo.

3.2. La relación entre el partido y los cargos y altos cargos

3.2.1. Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo en la AGE.

Los partidos políticos que obtienen el refrendo de votos suficiente para formar gobierno deben nutrir las posiciones gubernamentales más importantes de las instituciones: desde la presidencia del Gobierno, pasando por los ministerios, las secretarías de estado, las subsecretarías, consejerías de comunidades autónomas y las alcaldías y presidencias de las entidades locales. Pero también un número muy importante de altos cargos claves en la prestación de servicios como direcciones de agencias y empresas públicas, direcciones generales, secretarías generales técnicas, y si coincide su renovación de mandatos, organismos de control como la CNMC, la AEPD, el CTBG o la AIREF por citar cuatro ejemplos muy relevantes para el funcionamiento del Estado.

En estas posiciones tan relevantes, desde las que se gestionan presupuestos elevadísimos y que son responsables de políticas públicas básicas del Estado, según la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo en la Administración General del Estado, que ha establecido importantes medidas de regeneración democrática, los gobiernos y por ende los partidos con responsabilidades de gobierno deben nombrar a personas de probada competencia personal y profesional y por procedimientos que garanticen la idoneidad.

Si partimos de que según (Villena 2017: 83) dos tercios de los miembros de un gobierno hasta el nivel subsecretario -en gobiernos de uno y otro signo político y extrapolando su estudio al resto de gobiernos democráticos- han tenido un carácter tecnocrático por su pertenencia a los cuerpos de funcionarios denominados de élite (Grupo A subgrupo A1, art. 76 TREBEP), podríamos suponer que los altos cargos nombrados tienen probada competencia profesional por su sistema meritocrático de ingreso en la administración. La propia norma exige esa pertenencia de subsecretario hacia abajo. Pero la realidad es que nos encontramos que los nombramientos de altos cargos se producen en su mayor parte por su pertenencia al partido, al parlamento o a la coincidencia de la persona de la que depende el alto cargo y el

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

nombrado, en diferentes grupos de poder y redes que (Villena 2017: 133) denomina Estructura de Poder Latente, más que a su especialización o carrera funcionarial, y ni tampoco por sus competencias directivas -que no se miden en el sistema de ingreso por oposición tradicional- que serían esenciales para ejercer su puesto de alto cargo y dirigir las instituciones públicas en las que son nombrados. Esta dinámica en democracia ha producido una politización de las burocracias de élite que ha disminuido su prestigio y ha producido una altísima y perjudicial rotación de responsables en materias y políticas públicas que no han favorecido el interés general.

Esta idea se ve reforzada porque también se producen circulación de altos cargos en gobiernos sucesivos sin cambio de color, y (Villena 2017: 69) indica que «...a medida que un gobierno se consolida en el poder político, tiende a rebajar la proporción de representantes del partido. Este cambio provoca tensiones entre la formación política dominante, que perseguirá incrementar o mantener su control sobre la acción de gobierno, y el ejecutivo, que buscará aumentar su autonomía» lo cual son ejemplos de la dificultad del partido de relacionarse con los altos cargos, para, por ejemplo, alinear la acción de gobierno con los programas elaborados en el partido y que el partido gane en credibilidad y confianza de la ciudadanía.

El alto cargo de la AGE de acuerdo con la norma debe conocer las obligaciones y materias de su competencia, tener en cuenta sus posibles conflictos de interés por su pertenencia al partido o a otros grupos con carácter previo, cumplir las obligaciones de transparencia para permitir un control ciudadano durante su ejercicio y cumplir la legislación en materia de incompatibilidades después de dejar el cargo, lo cual no evita la dinámica denominada 'puertas giratorias' con la que los altos cargos transitan de puestos en la administración a puestos en las empresas privadas -normalmente las más importantes del Ibex 35 o las de grupos de poder más influyentes, reforzando la idea de circulación de élites de circuitos cerrados (Villena 2017: 36) citando a Mills.

La persona titular del alto cargo percibe durante su actividad unas retribuciones, exclusivas atendiendo a lo previsto en el art. 13 de la Ley 3/2015 y puede optar por recibir una pensión compensatoria hasta dos años después del cese, pero tiene limitaciones para el desarrollo de

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

otras actividades públicas y privadas. Lo cual refuerza la posición del legislador que ha querido evitar posibles conflictos de interés y una excesiva multiplicación de cargos de carácter público en la misma persona, pues hasta hace unos años era común encontrarse altos cargos que mantenían simultáneamente cargos de carácter netamente político como alcaldes, concejales.

También el art. 9 de la Ley 3/2015 prevé que el alto cargo sea considerado persona con responsabilidad pública a los efectos del artículo 14.3 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y deba rendir cuentas de sus actividades antes, durante y después de su nombramiento. Pero esta ley no resuelve el problema de institucionalización del sistema de control, pues aunque resulte de aplicación directa o subsidiaria al resto de administraciones o sea una administración autonómica que haya regulado la materia, no en todas ellas existe un organismo equivalente a la Oficina de Conflictos de Interés que coadyuve al cumplimiento normativo y a la implantación de una cultura de transparencia y rendición de cuentas que reduzca los riesgos asociados con la corrupción de los altos cargos.

El nombramiento de los altos cargos, cumplidos los escasos requisitos legales mencionados, es completamente libre a propuesta del órgano político, pero en función del tipo de institución pública de que se trate, el sistema selectivo y el régimen jurídico serán muy diferentes y en ocasiones se producen conflictos entre normas. Sin ir más lejos, esta normativa considera entre los altos cargos a los miembros de la Junta de Gobierno Local de un Ayuntamiento, que a su vez son miembros de la corporación municipal elegidos por sufragio universal a los cuales no se les exige de acuerdo con la LOREG ningún requisito de idoneidad o conocimiento.

Es cierto, sin embargo, que el legislador ha dictado que las personas titulares de los altos cargos por debajo de la subsecretaría deben tener la pertenecer a algún cuerpo funcional, bien fuese en aras del principio de profesionalización que garantizara los conocimientos de la materia a dirigir, sabiendo que es una cantera fructífera o bien para no volvamos a un sistema parecido al sistema decimonónico de las cesantías. Por ello, las excepciones previstas en la norma deberían ser eso, excepciones, y no como los últimos gobiernos del Estado que llegan

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

a excepcionar más del 20% de los puestos. La jurisprudencia así lo indica reiteradamente - véase la reciente STS 1471/2021- y como indica en la propia sentencia FJ 2º 8.iii resulta inverosímil que no exista personal funcionario, en alguno de las decenas de cuerpos superiores y centenares de miles de personas con esa categoría, capacitado para ocupar alguna de las más de treinta Direcciones Generales y puestos asimilados, exceptuadas por el Gobierno en esa ocasión. Es una lástima que quien inicie las acciones judiciales que sea un sindicato de altos funcionarios -dando pie a que parezca una defensa corporativista de puestos y no el interés general- y no la oposición política por considerar que existe un claro abuso de las excepciones legales y a mi juicio la razón de eso es muy clara, la oposición está esperando su turno para hacer lo mismo.

3.2.2. El personal eventual del art. 12 del TREBEP.

El partido político con representación, también tiene la posibilidad de nombrar personas como personal eventual, tanto en las estructuras gubernamentales como en las parlamentarias. El personal eventual, regulado en el art. 12 TREBEP, tiene la finalidad de apoyo a la función política, de ahí su denominación habitual de ‘personal de confianza y asesoramiento político’, y que se encarguen habitualmente de los gabinetes de comunicación o del apoyo administrativo a los políticos electos. Se trata de un personal esencial para la acción política, pues su deber es asesorar con conocimientos en clave política y conectar el gobierno con el partido, pero de nuevo históricamente se han nombrado ‘asesores’ sin conocimientos sobre la materia a asesorar y cuyos únicos méritos eran o bien ocupar posiciones en la lista electoral o bien conocer personalmente al cargo político. Los partidos harían mucho por recuperar la confianza de la ciudadanía si empezaran a contar con verdaderos especialistas de la acción política como los *special adviser*¹³ del Reino Unido en los gabinetes de los ministros y secretarios de Estado y en los grupos parlamentarios y dejaran de ser considerados una agencia de colocación de personal escasamente dotado o cualificado.

Pero una de las peores consecuencias de la mala prensa de este personal eventual es que se han tratado mediáticamente como equivalentes a los altos cargos de naturaleza directiva

¹³ <https://www.instituteforgovernment.org.uk/blog/we-need-talk-about-special-advisers>

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

profesionalizada que sí han sido seleccionados sino por sus características especiales y no por su cercanía a la política del momento. Todo hay que decir, ayudados por sonoros fiascos de nombramiento de personas claramente inidóneas para posiciones muy relevantes. El problema no es equivocarse en la persona, sino que al ser seleccionados de forma opaca ambos casos, son pasto del clientelismo partidista y o personal.

Ortega Álvarez y Maeso Seco 2010:14 «La dificultad de conseguir que la clase política abandone una cuota de su poder en beneficio de una práctica de gestión plenamente profesionalizada, se abre la dificultad de detener la expectativa de los altos cuerpos de la Administración de presumir que están naturalmente capacitados para el ejercicio de la función directiva.»

Esa y otras razones hacen que surja, en el año 2007, la figura de la Dirección Pública Profesional (art. 13 TREBEP), como un híbrido donde se conjugan confianza política o personal y confianza profesional, seleccionados con publicidad en base a principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad, permitiendo igualmente libertad absoluta al órgano de nombramiento, de elegir a una persona de entre un grupo que cumple unos requisitos previos. Para mejorar esto a lo mejor bastaría que tras los decretos que desarrollan las estructuras orgánicas ministeriales o de las consejerías se abriera un plazo para que cualquier persona que crea reunir la competencia necesaria -funcionaria o no- presentara su candidatura a alto cargo. Entonces las personas decisoras tendrían más personas capacitadas y formadas entre las que elegir sus colaboradores inmediatos que a las que llegan a través de sus contactos partidistas y personales, pero claro tendrían que argumentar porqué han elegido una u otra persona.

4. La profesionalización de los directivos técnicos de los partidos políticos como medida de regeneración

La naturaleza dual del partido político como entidad privada, con un papel público por el que es en gran medida financiado por los presupuestos públicos y figura fundamental para el funcionamiento democrático del Estado, hace que, por una parte, haya una amplia libertad para su organización y funcionamiento, pero también su sometimiento a una serie de normas

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

de gran calado que influyen en esa organización. Es por ello que, las personas que dirigen los partidos políticos pueden aprovechar en sus sistemas organizativos las ventajas de pertenecer a ambos mundos, incorporando la flexibilidad y adaptabilidad de las organizaciones privadas para cumplir mejor su papel público, mediante la selección «entre personas que han demostrado ser las mejores, en busca de nuevo talento, mayor eficiencia e integridad y de su propia seguridad, y decidir utilizar algunos de los factores que determinan esa ecología de la Dirección Pública Profesional. Por ejemplo, incluyendo que los perfiles de las personas de su equipo más inmediato con encargos de dirección [...]» seleccionándolos «[...] bien por un proceso de entrevista, bien por la comprobación de una acreditación o certificación previa [...]» (Monar 2020 :107)

Como indica Gorriti en (Ortega Álvarez et al. 2010:48), «la expansión y diversidad de los resultantes de esta oferta electoral [...] hizo aumentar la complejidad de la respuesta de la administración y el costo de dicha prestación. Fue precisamente este aumento del costo lo que exigió la aparición de la figura del Directivo Público Profesional (DPP) para racionalizar económicamente la respuesta. [...] Esto ocurrió en la crisis financiera de los años 70[...]. Pero la actual complejidad de una sociedad en constante cambio, la irrupción de las TIC, la globalidad de los servicios, etc. Suma al valor de la eficiencia el de la eficacia por diversidad, inmediatez y trascendencia social. Si la esencia de profesionalidad del DPP se basaba en la gestión económica, hoy hay que sumarle la eficacia como criterio de éxito.»

Incorporar estos los conceptos de publicidad y acreditación competencial en los directivos técnicos de los partidos, permitiría a los líderes de esa formación reclutar a personas de probada competencia y capacidad necesaria para cumplir con las cargas establecidas por la norma y liberar a los directivos políticos de actividades que poco tienen que ver con la función política. Se trata de volver a poner en valor la política, por su integridad, más digital, más abierta y por situar en el centro de la acción política al ciudadano y el interés general.

Para llevar a cabo esta valiente transición, dejando atrás algunas de las prácticas oscurantistas de gestión interna de los partidos, es necesario un liderazgo político que apueste por un cambio cultural y realice un diagnóstico interno de su organización, pues es común en las grandes organizaciones encontrar personal capacitado y formado, pero también será

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

necesario la incorporación de nuevos perfiles y para ello será imprescindible un sistema profesionalizado de recursos humanos y la utilización, entre otras, de la técnica de gestión por competencias.

4.1.1. Las competencias directivas en las estructuras de los partidos políticos

Según (Pereda y Berrocal 2001:13), «El enfoque de competencias está muy extendido dentro de la gestión de recursos humanos de las empresas y organizaciones de todo tipo», pero según las fuentes consultadas en este trabajo, es una técnica inexistente si hablamos de partidos políticos. Sin embargo, muchos autores coinciden en afirmar que en las organizaciones públicas «las personas que colaboran en las tareas de dirección si que comparten competencias y valores» (Monar 2021:108) y «Con distinta profundidad y con características y matices propios, de ambos colectivos se espera, entre otras, que sean íntegras, transparentes, innovadoras, sepan planificar y priorizar, comunicar y rendir cuentas, tener una visión estratégica, una sensibilidad multinivel e integradora, capaces de generar y mantener equipos». De esta forma se aúna una técnica privada con una forma de pensar desde la visión de organización pública que debe tener el partido.

Tras el análisis, repensar y adaptar, de acuerdo con la visión del líder político, la organización interna del staff del partido desde este enfoque regenerador, requiere de nuevo técnicas sofisticadas pero que están al alcance de cualquier organización, si se acude al mercado y se recluta a las personas que las conocen y las han aplicado. Las personas que ocupen los puestos de dirección técnica del partido seleccionadas por sus competencias, como en cualquier organización, se ocuparán de ejecutar la estrategia marcada por la persona líder y su equipo, aprobada por los máximos órganos de decisión, en los ámbitos asignados, con lealtad y ejemplaridad de los valores establecidos en el código ético del partido. Estas personas habrán demostrado previa a su contratación que disponen del conjunto de competencias -conocimientos, habilidades y actitudes- que les permitirán actuar con eficacia y eficiencia desde el primer día.

Para identificar cual es ese conjunto de competencias directivas y técnicas de los puestos staff del partido y agruparlas en un catálogo de que permita su gestión en los diferentes subsistemas de recursos humanos (selección, formación, desarrollo, evaluación y retribución)

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

podemos extrapolarlas de lo visto hasta ahora en este trabajo. En primer lugar, las competencias directivas de los máximos responsables tanto políticos como técnicos podrían ser muy parecidas a la de otros directivos públicos o corporativos por ejemplo las nueve recogidas en (Monar 2021:95) que conozcan y respeten los valores de lo público e institucionales, que sean ejemplares, que sean integradores, que sepan liderar. que sean innovadores, que tengan visión estratégica, que prioricen y rindan cuentas, que sepan comunicar y estar comprometidos con la transparencia y que cuenten con las y los mejores; en segundo lugar, las competencias específicas asociadas que tendrán los diferentes puestos en mayor o en menor grado: -a modo de ejemplo- comunicación política, marketing político, organización de eventos, organización electoral, participación, transparencia, protección de datos, cumplimiento normativo penal, el derecho de partidos, contratación y contabilidad de partidos, etc.

4.1.2. Las escuelas de los partidos, las fundaciones y los *think-tanks*.

Algunas de las competencias arriba reseñadas ya se han trasladado a programas de formación de élites de partidos centradas tanto en los aspectos electorales como en los aspectos de comunicación, que se imparten por diversas instituciones de formación públicas y privadas, y por ello entendemos que, es en este punto, donde las universidades, las llamadas escuelas de negocio, fundaciones, *think-tanks* y escuelas de gobierno, pueden tener un papel fundamental en incrementar la puesta a disposición de personas candidatas a directivos técnicos de los partidos, incorporando a sus programas de capacitación directiva, las competencias necesarias para cumplir los requisitos legales y reglamentarios pero también para que se produzcan la innovación y las mejoras de los partidos como organizaciones, para aquellas personas dentro de los partidos que no desean hacer una carrera política en sentido estricto, sino solo apoyar a un determinado proyecto o ideario político desde el ejercicio de su profesión de gestores.

Estas escuelas de partidos o entidades de formación convenidas son esenciales para poner en marcha mecanismos de formación como por ejemplo los previstos en la Ley 3/2015, que en su art. 10 expresa la obligatoriedad de que los altos cargos conozcan la materia de conflictos de intereses y buen gobierno, o como programas para la formación en las materias

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

analizadas en el apartado 3.1.2.2. cumplimiento normativo, transparencia o contabilidad de partidos políticos, en colaboración con las instituciones encargadas del control y fiscalización, creando espacios de diálogo y aprendizaje.

4.1.3. Mecanismos de acreditación de competencias y esquemas de certificación

Los directivos de los partidos políticos que quieran adaptar sus organizaciones y ser ejemplares, están abocados a contar en primer lugar con personas de perfil directivo, y hacer sostenible la decisión de definir los ámbitos político y directivo relacionándose desde la racionalidad de la planificación estratégica, la evaluación de programas y desempeño y la consecución de resultados, y en segundo lugar con personas especializadas en los ámbitos técnicos que establece la normativa de partidos, ambos tipos de perfiles con conocimientos y habilidades que se mantengan actualizados en el tiempo. Podrán decidir las áreas y puestos prioritarios de acuerdo con sus estrategias, reivindicando el derecho a contar con los y las mejores en su campo para ocupar espacios muy cercanos a esa dirección, en la cúspide donde deberán coordinarse y colaborar de forma armónica con los miembros de los órganos de dirección.

Por lo tanto, la convocatoria de esos puestos se ha de hacer pública -dentro del partido en un primer momento- o disponer de bolsas de personas candidatas donde se puedan consultar su experiencia y formación, pero también si disponen de alguno de los certificados de acreditación profesional como el de DPD, de auditoría financiera u otros que puedan crearse en el futuro, pues ya se está hablando de un estatuto para los compliance officer.

El argumento principal para optar por un sistema de certificación es la flexibilidad, el mínimo coste que supone para las organizaciones, la economía de escala de compartir en el mercado un perfil profesional y la seguridad que ofrece la norma, pues según Entidad Nacional de Acreditación y Certificación (ENAC), la certificación de personas persigue aportar confianza en su competencia para realizar determinadas actividades, entendiendo por competencia en este contexto como el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridas y demostradas para el desarrollo eficaz de las tareas encomendadas.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

5. Conclusiones

El papel fundamental que representan los partidos políticos en la democracia requiere que éstos sean instituciones sólidas y ejemplares, en las que los ciudadanos puedan volver a depositar su confianza. Las medidas de regeneración democrática de los partidos que se proponen desde las organizaciones internacionales tienen la finalidad de reducir la corrupción y recuperar esa confianza, perdida tras la proliferación de escándalos y alejamiento de la ciudadanía por parte de las élites del partido. La financiación que los partidos políticos reciben por ese trascendental papel debe ser canalizada hacia los fines legalmente previstos, la transparencia y la rendición de cuentas deben fomentar ciudadanos críticos y preocupados por las políticas públicas, los sistemas de control de conductas contrarias a la legalidad deben evitar la comisión de delitos y la protección de los derechos de los afiliados debe mejorar el funcionamiento democrático de los partidos.

Como hemos visto, todos estos elementos no serán posibles en los partidos políticos sin la existencia de un compromiso al máximo nivel de los líderes políticos y la elección de un equipo de colaboradores directivos técnicos que se responsabilicen de cumplir y hacer cumplir internamente lo establecido en el Derecho de partidos y las normas internas que se deriven de ello incluso para afrontar la situación si las normas que se dicten en el futuro se hacen aún más exigentes. Estos directivos técnicos de los partidos con un fuerte componente ético y de valor público deberán estar formados y tener la experiencia necesaria para poder llevar a cabo lo encomendado por la dirección política, con la que se deberán relacionarse no solo desde la lealtad sino principalmente desde la racionalidad de un ejercicio profesional.

Se propone para lograr ese objetivo, el establecimiento en colaboración con las principales instituciones de supervisión y control, con las universidades y con las escuelas de negocios, de esquemas de certificación profesional diseñados con las pautas de la norma UNE-EN ISO/IEC 17024, permitiría asegurar las competencias de ese personal directivo técnico del partido y dotaría de inteligencia y músculo el aparato de soporte de principal actividad: la participación política democrática, verdadera esencia constitucional de los partidos.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Referencias bibliográficas

5.1.1. Bibliografía básica

AENOR. *Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas*. UNE-EN ISO/IEC 17024. Madrid, 2012.

ALARCÓN-GONZÁLEZ, F.J. «El perfil de los miembros de las organizaciones juveniles de los partidos políticos españoles». *Revista Española de Ciencia Política*. 2017, 45, pp. 175-201. [consulta: 30/12/2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.21308/recp.45.07>

APPLEBAUM, A. *El Ocaso de la democracia. La seducción del autoritarismo*. Ed. Debate, 2021.

CAMPERO-VILLALPANDO, H. H. «La rendición de cuentas en la obra de Aristóteles». *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*. 2017, Núm. 2, Año 13, Julio-diciembre, pp. 203-212

DÍEZ-GARRIDO, M. Y CAMPOS-DOMÍNGUEZ, E. «¿Actitud o imagen? La organización y percepción de la transparencia de los partidos políticos». *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*. 2020, 26(4), pp. 1411-1420. [consulta: 30/12/2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/esmp.68769>

IGLESIAS BÁREZ, M. «Nuevos y viejos problemas en la regulación jurídico-constitucional de partidos políticos en España. Repertorio bibliográfico (2001-2014)» UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*. 2015, núm. 35, pp. 679-725.

LALOUX, F. *Reinventar las organizaciones: cómo crear organizaciones inspiradas en el siguiente estadio de la conciencia humana*. 1ª edición. Barcelona. Ed. Arpa. Alfíl, 2016.

ORTEGA ÁLVAREZ L.I. y MAESO SECO L.F. (coordinadores). *La alta dirección pública: análisis y propuestas*. Madrid, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, 2010.

MANFREDI-SÁNCHEZ, J.L. «Horizontes de la información pública». *El profesional de la información*, 2017, 26(3), 353-360. [consulta: 15/12/2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.3145/epi.2017.may.01>.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

MONAR RUBIA, F. «Ante los retos de las grandes transformaciones ¿qué esperamos las personas directivas públicas de las decisoras?». *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, ISSN 2173-6405, N.º. 18, 2020, págs. 94-113. [consulta: 1/1/2022]

Disponible en:

https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revgp/eu_def/Monar_94_113.pdf

PEREDA MARIN, S. y BERROCAL BERROCAL, F. *Técnicas de Recursos Humanos por competencias*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 2001.

RAMÍREZ JIMÉNEZ, M. «El sistema de partidos en España 1977-1987» *Revista de Estudios Políticos*. 1988, núm. 59.

RAMIREZ JIMÉNEZ, M. *Partidos Políticos y constitución (un estudio de las actitudes parlamentarias durante el proceso de creación constitucional)*. Madrid. Ed. Centro de Estudios Constitucionales, 1989.

OTTO PARDO, I. DE. *Defensa de la Constitución y partidos políticos*. Colección Estudios Constitucionales. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1985.

SANTANO, A.C. El análisis constitucional del sistema de financiación pública de partidos políticos en España. Director: Augusto Martín de la Vega. Universidad de Salamanca. Departamento de Derecho Público General. Salamanca. 2013.

SPOORMANS, H., & BROEKHUIJSE, I. «La regulación de los partidos políticos en Holanda» UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, 2015, (35), pp. 577-603.

URQUIZU, I. *La crisis de representación en España*. 2018. Ed. Aruba.

VILLENA OLIVER, A. *¿Cómo se gobierna España? La estructura de las élites gubernamentales en 2004 y 2012*. 2017. Col. Comunicación Internacional. Ed. Comares.

VÍRGALA FORURIA, E. «La regulación jurídica de la democracia interna en los partidos políticos y sus problemas en España». UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, 2015, núm. 35, pp. 225-280.

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

5.1.2. Informes

TRIBUNAL DE CUENTAS DE ESPAÑA. *Informe de fiscalización de los estados contables de los partidos políticos y de las aportaciones percibidas por las fundaciones y demás entidades vinculadas o dependientes de ellos y de los gastos de programas y actividades de estas financiados con cargo a subvenciones públicas, ejercicio 2016*. Tribunal de Cuentas. 2020. 2020/1378 [consulta:30/12/2021] Disponible en: <https://www.tcu.es/repositorio/9cddcc82-7b19-4cb0-8045-558c04d03bbe/l1378.pdf>

TRIBUNAL DE CUENTAS DE ESPAÑA. *Moción relativa a la financiación, la actividad económico-financiera y el control de las formaciones políticas y de las fundaciones y demás entidades vinculadas o dependientes de ellas*. Fecha: 27/07/2021. Tribunal de cuentas. 2021. 2021/1445. [consulta:30/12/2021] Disponible en: <https://www.tcu.es/repositorio/e574ac9d-93a7-4400-afa6-2653b0b634c4/l1445.pdf>

GRECO. *Quinta ronda de evaluación. Prevención de la corrupción y promoción de la integridad en Gobiernos centrales (altas funciones ejecutivas) y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. España*. Informe de evaluación. Adoptado por el GRECO en su 83ª sesión plenaria (Estrasburgo, 17-21 de junio de 2019). [consulta 30/11/2021]. Disponible en: <https://rm.coe.int/090000168098c693>

GRECO. *Cuarta ronda de evaluación. Prevención de la corrupción respecto de parlamentarios, jueces y fiscales. Informe de evaluación. España*. Aprobado por el GRECO en su 62ª Reunión Plenaria (Estrasburgo, 2 a 6 de diciembre de 2013). [consulta 2/12/2021]. Disponible en: <https://rm.coe.int/09000016806ca049>

5.1.3. Legislación citada

Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de marzo de 2015, núm. 77, p. 27259. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/03/30/3>

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de junio de 2002, núm. 154, p. 23600. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/06/27/6/con>

La dirección profesional como un elemento de regeneración de los partidos y de lucha contra la
corrupción

Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de julio de 2007, núm. 160, p. 29010. Legislación consolidada disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/07/04/8/con>

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de diciembre de 2013, núm. 295, p. 97922. Legislación consolidada disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/09/19/con>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261, p. 103105. Legislación consolidada disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

5.1.4. Jurisprudencia referenciada

Sentencia del Tribunal Supremo 2133, de 27 de marzo de 2003, Sala Especial del art. 61 LOPJ, 6/2002. ECLI: ES:TS:2003:2133.

Sentencia del Tribunal Supremo 1471, de 14 de diciembre de 2021, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª. ECLI: ES:TS:2021:4672