

INSTRUCCIÓN CONJUNTA 1/2016, DE 13 DE SEPTIEMBRE, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS GENERALES Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ.



La Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2016 contiene una regulación específica y actualizada sobre el régimen económico del personal que ejerce funciones de alta dirección de las entidades instrumentales del sector público andaluz. Así, su artículo 25 aborda la autorización y el informe previo favorable exigible para la determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal que ejerce funciones de alta dirección vinculado a la entidad mediante relación laboral especial de alta dirección.



Por otra parte, y para dicho colectivo de personal, siguiendo la jurisprudencia en unificación de doctrina del Tribunal Supremo, (sentencia de 16 de marzo de 2015), el artículo 25 de la vigente Ley excluye de su ámbito de aplicación a *“aquellos que mantengan una relación laboral asimilada a la alta dirección basada en la recíproca confianza de las partes y que no se halle incluida en el ámbito del convenio colectivo”*. Por lo tanto, tras la aprobación de la Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2016, este tipo de contratos se encuentran sujetos al régimen de control propio del personal laboral común, esto es, a la autorización prevista en el artículo 13.3 de la Ley, sin perjuicio de las singularidades retributivas establecidas en el artículo 18.3 para *“las contrataciones que se realicen con personal laboral común excluido de negociación colectiva o no sujeto a convenio colectivo”*.

El informe favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se exige para la determinación y modificación de las condiciones retributivas de los titulares de los máximos órganos de dirección de la entidad establecidos en los Estatutos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57.1

a) y 76.2 f) de la *Ley 9/2007, de la Administración de la Junta de Andalucía* (LAJA) y en el artículo 2 e) de la *Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos*.

Asimismo, el citado informe se exige para la determinación y modificación de las condiciones retributivas de puestos directivos profesionales determinados como tales en los Estatutos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los artículos 70.2 y 74.4 de la LAJA y la Disposición Adicional quinta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.

Este nuevo escenario en relación con el personal directivo, justifica el dictado de la presente Instrucción al objeto de garantizar la aplicación homogénea de la exigencias de la normativa presupuestaria.

En consecuencia, la Dirección General de Planificación y Evaluación y la Dirección General de Presupuestos, en ejercicio de las competencias atribuidas en el Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, así como en la Orden de 26 de noviembre de 2012, por la que se delegan y se atribuyen competencias en diversas materias en órganos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y de sus entidades instrumentales, modificada por Ordenes de 29 de abril de 2013 y 28 de julio de 2015, dictan las siguientes:

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La presente Instrucción será de aplicación a las agencias de régimen especial, las agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles del sector público andaluz, consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

SEGUNDA.- DELIMITACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO EN RÉGIMEN LABORAL

1) Tienen la consideración de personal directivo:

a) Titulares de los máximos órganos de dirección de las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz, y consorcios a los que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, establecidos en sus Estatutos. Es personal que ejerce funciones ejecutivas de máximo nivel en las citadas entidades: el/la presidente/a ejecutivo/a, el/la consejero/a delegado/a de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración; o, en su defecto, el/la director/a general o director/a gerente o equivalente de dichos organismos o entidades.

b) Puestos directivos profesionales establecidos en los Estatutos de las entidades a que se refiere la letra anterior. Es el personal que ejerce funciones de alta dirección en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas, y que actúa con plena dedicación, autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas de los máximos órganos de dirección de la entidad.

Se encuentran excluidos los altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía que compatibilizan cargos en las entidades instrumentales, no recibiendo retribuciones por su actividad en las mismas.

2) No tiene consideración de personal directivo, el personal que ocupe puestos de trabajo fuera de convenio colectivo mediante una relación laboral común basada en la recíproca confianza en atención al desempeño de funciones que impliquen responsabilidad sobre un área concreta de actividad. Tales puestos se cubrirán, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respetándose los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, a través de procedimientos transparentes en los que se respete la imparcialidad, profesionalidad e independencia de los órganos de selección.

TERCERA.- RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN.

El informe previo favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública establecido en el artículo 25.1 de la Ley 1/2015, de 21 de diciembre, se emitirá, previa solicitud, a través de la Consejería de adscripción, en los siguientes supuestos:

- Para la determinación y modificación de las condiciones retributivas de los titulares de los máximos órganos de dirección de la entidad que estén establecidos en los Estatutos.
- Para la determinación y modificación de las condiciones retributivas de los puestos directivos profesionales, determinados como tales en los Estatutos.

La contratación de este personal se realizará mediante contrato de alta dirección sujetos al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, con las peculiaridades previstas en el artículo 25.4 de la Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016.

La designación de los directivos profesionales 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. A dicho personal le resulta de aplicación lo establecido en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Las nuevas contrataciones de personal directivo en ningún caso podrán suponer un incremento en la plantilla directiva de la entidad, por lo que sólo se autorizarán nuevas contrataciones en casos de sustitución por baja definitiva en la estructura directiva de la entidad, debiendo estar previsto necesariamente en los estatutos dichos puestos con la consideración de personal directivo previsto en esta instrucción.

No obstante durante 2016, y sólo en el supuesto de que la estructura directiva de la entidad no se relacionara específicamente en los estatutos vigentes, la habilitación conferida en el artículo 25.8 para que excepcionalmente la Consejería de Hacienda y Administración Pública pueda autorizar el incremento de puestos directivos se articulará de la siguiente manera:

- Informe favorable de la Secretaría General para la Administración Pública a la adecuación de la estructura directiva de la entidad recogida en una modificación en trámite de sus Estatutos.

- Informe previo favorable a la formalización de la contratación emitido por la Dirección General de Planificación y Evaluación, condicionado a la efectiva inclusión del puesto en Estatutos antes de la finalización del ejercicio.

CUARTA.- PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN DE LA DETERMINACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS.

La solicitud de informe habrá de realizarse por medio de la Secretaría General Técnica u órgano competente de la Consejería a la que se encuentre adscrita la entidad solicitante, y se presentará con carácter previo al nombramiento y a la formalización del contrato, ante la Dirección General de Planificación y Evaluación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, centro directivo competente para su emisión, de conformidad con la competencia atribuida en el artículo 15 k) del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. No se someterá a informe el borrador de contrato hasta que se conozca el candidato propuesto. Cualquier solicitud de informe realizada con carácter extemporánea se pondrá de manifiesto con tal carácter en el informe.

En aquellos supuestos en que la designación del directivo se produzca por Decreto del Consejo de Gobierno, la solicitud de informe será remitida tan pronto como se produzca el mismo debiendo prever, en su caso, el borrador de contrato los efectos retroactivos del mismo a la fecha de nombramiento.

A efectos de la emisión de informe, al escrito de solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

- a) El borrador de contrato, cuyo contenido deberá ajustarse como mínimo al contenido previsto en el Anexo I. El reconocimiento de condiciones retributivas o laborales no previstas en dicho Anexo se harán constar expresamente en contrato.

b) Memoria explicativa donde se hagan constar los siguientes aspectos:

1.- Justificación de la necesidad y oportunidad de la contratación propuesta.

2.- Situación laboral previa a la contratación del candidato propuesto, indicando si cuenta o no con reserva de puesto de trabajo en el sector público. Justificación de los complementos de carácter personal que dependan del candidato, en especial antigüedad, en su caso.

3.- Valoración económica anual íntegra del puesto a cubrir, incluyendo cotizaciones sociales, remuneraciones en especie, indemnizaciones, y cualquier otro gasto accesorio, con detalle de los cálculos.

4.- Cualquier otra circunstancia relevante de la contratación propuesta.

c) Cuando la contratación traiga causa en la sustitución por cese del anterior titular del puesto directivo con mantenimiento de la estructura retributiva, se aportará certificación del responsable de recursos humanos de la entidad, con el conforme del titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería de adscripción de la entidad por la que se acredite tal circunstancia. A tal efecto, se entenderá que se mantiene la estructura retributiva cuando no exista ningún otro concepto diferente en nómina a los aplicados al anterior titular, ni nuevas remuneraciones en especie, ni nuevos tipos de indemnizaciones, en su caso, así como que todos sus importes en cómputo anual permanecen inalterados, con excepción, de las variaciones que para este colectivo establezcan las leyes de presupuestos y la repercusión personal del cómputo de la antigüedad, en su caso. La expresión del certificado indicará todo lo anteriormente expresado.

d) Asimismo, cuando se hagan constar en el contrato circunstancias personales que pudieran tener repercusión económica se aportará documentación que acredite el derecho a su percepción.

e) Estatutos en vigor de la entidad, cuando los mismos no figuren en el sistema de Gestión Integral de recursos organizativos de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. (Sistema GIRO).

Con carácter previo a la emisión del informe preceptivo por la Dirección General de Planificación y Evaluación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27.1 e) de la Orden de 26 de noviembre de

2012, por la que se delegan y se atribuyen competencias en diversas materias en órganos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y de sus entidades instrumentales, modificada por Ordenes de 29 de abril de 2013 y 28 de julio de 2015, dicho Centro Directivo solicitará informe a la Dirección General de Presupuestos, sobre los aspectos presupuestario y económico-financiero de la contratación o modificación de condiciones retributivas objeto de informe. Cuando la entidad aporte el certificado positivo y sin condicionamientos previsto en el apartado c) anterior, no será necesario el informe de la Dirección General de Presupuestos.

Una vez emitido informe favorable por la Dirección General de Planificación y Evaluación, la persona titular de la Consejería a la que se encuentre adscrita la entidad autorizará las condiciones del contrato de trabajo y se procederá a la firma y formalización del mismo.

Cualquier modificación que se produzca con posterioridad a la firma del contrato requerirá con carácter previo a su formalización del informe favorable de la Dirección General de Planificación y Evaluación y la autorización de la persona titular de la Consejería de adscripción de la entidad, en los términos previstos en el presente apartado. En el caso de no tener repercusión económica, deberá hacerse constar expresamente en la solicitud y no será necesario la solicitud de informe a la Dirección General de Presupuestos.

QUINTA.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

En el ejercicio 2016 las retribuciones del personal de alta dirección de las entidades del sector público andaluz experimentarán un incremento global del 1% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, con los límites establecidos en el Acuerdo del Consejo de Gobierno a que se refiere el artículo 18 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

La referencia al incremento global del 1% se entenderá como suma de los incrementos individuales que pudieran aplicarse a los diferentes contratos vigentes, siempre que, en el global del colectivo de contratos de alta dirección, no superen dicho porcentaje.

Teniendo en cuenta que el artículo 24.3 de la Ley 6/2014, de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2015, mantuvo los mismos límites retributivos que en

2014 para el personal de alta dirección y que, en consecuencia, no ha existido una evolución paralela de las variaciones retributivas de dicho personal y la de los colectivos de referencia establecidos en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, los límites retributivos a aplicar para el ejercicio 2016 serán los siguientes:




TIPO DE ENTIDAD	LÍMITE RETRIBUTIVO
ENTIDADES CUYOS PRESUPUESTOS SUPEREN LOS 100 MILLONES DE EUROS O CUENTEN CON MÁS DE 500 TRABAJADORES DE PLANTILLA MEDIA	60.159,66
ENTIDADES CUYOS PRESUPUESTOS SUPEREN LOS 50 MILLONES DE EUROS O CUENTEN CON MÁS DE 50 TRABAJADORES DE PLANTILLA MEDIA	55.830,00
ENTIDADES CUYOS PRESUPUESTOS SUPEREN LOS 5 MILLONES DE EUROS O CUENTEN CON MÁS DE 10 TRABAJADORES DE PLANTILLA MEDIA	54.104,32
ENTIDADES CUYOS PRESUPUESTOS SEAN IGUAL O INFERIOR A 5 MILLONES DE EUROS O CUENTEN CON 10 TRABAJADORES DE PLANTILLA MEDIA ANUAL O MENOS	47.382,14

A los efectos de esta norma se entenderá por presupuesto, la suma de los presupuestos de explotación y capital individuales de cada entidad, aprobados en los presupuestos de la Junta de Andalucía. En cuanto a las Agencias de Régimen Especial, se entenderá la totalidad de su Presupuesto inicialmente aprobado.

En el supuesto de aquellas entidades que por Ley deban presentar sus presupuestos de forma consolidada con los de las sociedades participadas mayoritariamente, se tomarán, en todo caso, los presupuestos individuales de cada una de las participadas y de la entidad matriz a los efectos del establecimiento del límite retributivo objeto de la presente norma.

No obstante, cuando el Consejo de Gobierno designe a un mismo titular para ejercer funciones ejecutivas de máximo nivel en dos o más entidades del sector público andaluz, a efectos del cálculo del límite retributivo previsto en el artículo 18 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, se tomará en consideración los presupuestos de explotación y de capital, o la plantillas media, de la entidad que presente mayor nivel en estos parámetros.

Asimismo, la plantilla media a considerar a estos efectos, será la plantilla media de la entidad de que se trate en el ejercicio inmediato anterior, que conste en la memoria de las cuentas anuales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.3 de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2016, los límites retributivos anteriormente señalados para el personal con contrato de alta dirección son igualmente aplicables al personal laboral común excluido de negociación colectiva o no sujeto a convenio colectivo, salvo que concurran circunstancias especiales de interés público en sectores prioritarios apreciadas en el informe que debe emitir al respecto la Secretaría General para la Administración Pública.

SEXTA.- INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATO.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 25.4 de la Ley 1/2015, 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2016 las indemnizaciones que pudiesen corresponder al personal directivo de las entidades del sector público andaluz, por extinción del contrato, serán las establecidas en la Disposición Adicional octava de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ningún caso las cuantías de las indemnizaciones por extinción del contrato podrán ser pactadas por las empresas y los órganos de dirección.

Cuando el personal directivo ostente la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral fijo de cualquiera de las Administraciones públicas, o mantenga una relación laboral con alguna entidad del sector público instrumental y cuente con reserva de puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía en materia de indemnización por extinción de contrato, no teniendo por tanto derecho a indemnización alguna por la extinción de su contrato laboral por desistimiento de la empresa.



SÉPTIMA.- ANTIGÜEDAD.

Este complemento, de acuerdo con la normativa vigente, causará derecho a su percepción a partir del primer día del mes siguiente a su consolidación.



Para su percepción, el complemento de antigüedad debe estar expresamente previsto en las normas que regulen las relaciones del personal directivo con la entidad de que se trate y debe figurar necesariamente en el contrato laboral suscrito por el/la directivo/a y la entidad contratante, sin que pueda establecerse con carácter "ex novo" en la estructura retributiva de la entidad.

El valor del complemento de antigüedad que pudiese corresponder a dicho personal, será el que tenga reconocido por su contrato de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda superar el valor asignado para el grupo profesional 1 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Si el valor reconocido por la entidad por este complemento fuera de importe superior se ajustará al límite indicado.

Sólo los titulares de los máximos órganos de dirección de la entidad tendrán derecho a la percepción de los trienios o complementos de antigüedad que pudiera tener reconocidos como personal funcionario o personal empleado al servicio de cualquier Administración Pública y sus entes instrumentales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 1/2015, 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2016, siempre que no hayan percibido indemnizaciones por despido por los periodos que se pretendan computar a efectos de este concepto.

OCTAVA.- RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES.

A los titulares de los máximos órganos de dirección de la entidad le será de aplicación la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía.

El resto del personal directivo se regirá por lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás normativa de aplicación.

NOVENA.- EFECTOS

La presente instrucción surtirá efectos en tanto no se oponga a lo que puedan disponer en la materia las sucesivas leyes de presupuestos.

A partir de la fecha de entrada en vigor de esta Instrucción, quedan sin efecto todas aquellas instrucciones y circulares que se opongan o contradigan la presente.

En Sevilla, a 13 de septiembre de 2016

El Director General de Planificación y Evaluación



Fdo.: Rafael Carretero Guerra.

El Director General de Presupuestos



Fdo.: Fernando Casas Pascual.

ANEXO I

MODELOS DE CLÁUSULAS CONTRACTUALES

MODELO DE CLÁUSULAS DE CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN DEL PERSONAL QUE EJERCE FUNCIONES EJECUTIVAS DE MÁXIMO NIVEL

1.CONDICIONES RETRIBUTIVAS (se harán constar en la misma cláusula todos los conceptos retributivos que procedan).

I.- RETRIBUCIÓN FIJA:

La retribución fija que percibirá D./D^a _____ será de (*cuantía expresada en términos numéricos y en letras, referida en todo caso a retribución íntegra anual sumando el importe correspondiente por pagas extra*), dividida de la manera siguiente:

- a) Sueldo base: un total de _____ abonable en doce mensualidades por importe de _____ cada una.
- b) Pagas extra: un total de _____ que serán _____ al año y se devengarán los meses de _____ por un importe cada una de ellas de _____.
- c) Complemento de _____

Las retribuciones brutas anuales para el ejercicio.....que se proponen, están sometidas a la limitación a la que hace referencia el artículo de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año

II.- RETRIBUCIÓN VARIABLE: (si procediera)

Además de la cuantía establecida como retribución fija, D./D^a _____ percibirá la cantidad de _____ en concepto de complemento variable (*o denominación que la entidad tenga establecida para el complemento por cumplimiento de objetivos*) vinculados éstos a los resultados u objetivos del ente, teniendo por finalidad premiar los objetivos conseguidos por el trabajador/a.

La cuantía asignada al concepto retributivo variable se ajusta a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

III.- ANTIGÜEDAD: *(si procediera)*

D./D^a _____ percibirá un complemento de antigüedad por importe de _____, que se devengará por cada tres años de servicio a computar desde la firma del presente contrato, el cual no supera en importe y número el consignado para el grupo profesional 1 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en los términos del artículo 19.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

(Solo en aquellos casos que resulte debidamente acreditado en el expediente) Asimismo, tiene reconocido un complemento por antigüedad por importe de _____, correspondiente a _____ trienios, conforme al certificado que se acompaña, el cual no supera en importe y número el consignado para el grupo profesional 1 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en los términos del artículo 19.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

De conformidad con lo establecido en el apartado segundo del Acuerdo de 24 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno, este complemento de antigüedad ha quedado excluido del límite retributivo previsto en la citada norma.

2. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

D./D^a _____ tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio que se pudiera generar en el ejercicio de sus funciones, en las circunstancias, condiciones y límites regulados en las normas que rigen para los altos cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias administrativas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

3. INCOMPATIBILIDADES.

El máximo ejecutivo estará sujeto/a al régimen de incompatibilidades de altos cargos previstos en la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y su normativa de desarrollo.

4. PERTENENCIA AL SECTOR PÚBLICO (*elegir la que proceda*).

D/D^a _____ no ha mantenido con carácter previo a la presente contratación, relación laboral o funcional en el ámbito del sector público andaluz, no contando, por tanto, con reserva de puesto de trabajo.

D./D^a _____ ostenta la condición de (*seleccionar lo que proceda*) funcionario de carrera/personal laboral fijo en la Administración _____ (*indicar Administración de origen, y en el caso de personal laboral entidad*) y cuenta con reserva de puesto de trabajo.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

El contrato podrá extinguirse por las causas y con las consecuencias previstas en los artículos 10, 11 y 12 del R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Quando el contrato se extinga por desistimiento del empresario: (*El borrador de contrato de alta dirección debe pronunciarse por el supuesto en concreto en el que se enmarca el personal directivo objeto del mismo*)

Opción A (reserva puesto trabajo)

a) Si el alto cargo ostenta la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de cualquiera de las Administraciones Públicas, o mantiene una relación laboral con alguna entidad del sector público instrumental y cuenta con reserva de puesto de trabajo, no tendrá derecho a indemnización alguna por extinción de su contrato laboral por desistimiento del empresario (artículo 29 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre). (*Si concurre esta circunstancia se hará constar en contrato de manera específica indicando la entidad en la tiene puesto reservado*)

Opción B (sin reserva puesto trabajo)

b) Las indemnizaciones que pudieran corresponder al alto cargo por extinción del contrato serán las establecidas en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en los términos regulados en su apartado siete.

MODELO DE CLÁUSULAS DE CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN DEL RESTO DEL PERSONAL DIRECTIVO

1.CONDICIONES RETRIBUTIVAS (se harán constar en la misma cláusula todos los conceptos retributivos que procedan).

I.- RETRIBUCIÓN FIJA:

La retribución fija que percibirá D./D^a _____ será de (*cuantía expresada en términos numéricos y en letras, referida en todo caso a retribución íntegra anual sumando el importe correspondiente por pagas extra*), dividida de la manera siguiente:

- d) Sueldo base: un total de _____ abonable en doce mensualidades por importe de _____ cada una.
- e) Pagas extra: un total de _____ que serán _____ al año y se devengarán los meses de _____ por un importe cada una de ellas de _____.
- f) Complemento de _____

Las retribuciones brutas anuales para el ejercicio..... que se proponen, están sometidas a la limitación a la que hace referencia el artículo de la Ley, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año

II.- RETRIBUCIÓN VARIABLE: (si procediera)

Además de la cuantía establecida como retribución fija, D./D^a _____ percibirá la cantidad de _____ en concepto de complemento variable (*o denominación que la entidad tenga establecida para el complemento por cumplimiento de objetivos*) vinculados éstos a los resultados u objetivos del ente, teniendo por finalidad premiar los objetivos conseguidos por el trabajador/a.

La cuantía asignada al concepto retributivo variable se ajusta a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

III.- ANTIGÜEDAD: *(si procediera)*

D./D^a _____ percibirá un complemento de antigüedad por importe de _____, que se devengará por cada tres años de servicio a computar desde la firma del presente contrato, el cual no supera en importe y número el consignado para el grupo profesional 1 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en los términos del artículo 19.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

De conformidad con lo establecido en el apartado segundo del Acuerdo de 24 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno, este complemento de antigüedad ha quedado excluido del límite retributivo previsto en la citada norma.

2. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

D./D^a _____ tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio que se pudiera generar en el ejercicio de sus funciones, en las circunstancias, condiciones y límites regulados en las normas del Decreto 54/1989, de 21 de marzo.

3. INCOMPATIBILIDADES.

El alto directivo estará sujeto/a al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y su normativa de desarrollo.

4. PERTENENCIA AL SECTOR PÚBLICO *(elegir la que proceda)*

D/D^a _____ no ha mantenido con carácter previo a la presente contratación, relación laboral o funcional en el ámbito del sector público andaluz, no contando, por tanto, con reserva de puesto de trabajo.

D./D^a _____ ostenta la condición de *(seleccionar lo que proceda)* funcionario de carrera/personal laboral fijo en la Administración _____ *(indicar Administración de origen, y en el caso de personal laboral entidad)* y cuenta con reserva de puesto de trabajo.

5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

El contrato podrá extinguirse por las causas y con las consecuencias previstas en los artículos 10, 11 y 12 del R.D. 1382/1985, de 1 de agosto.

Cuando el contrato se extinga por desistimiento del empresario: *(El borrador de contrato de alta dirección debe pronunciarse por el supuesto en concreto en el que se enmarca el personal directivo objeto del mismo)*

Opción A (reserva puesto trabajo)

a) Si el alto directivo ostenta la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de cualquiera de las Administraciones Públicas, o mantiene una relación laboral con alguna entidad del sector público instrumental y cuenta con reserva de puesto de trabajo, no tendrá derecho a indemnización alguna por extinción de su contrato laboral por desistimiento del empresario (artículo 29 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre). *(Si concurre esta circunstancia se hará constar en contrato de manera específica indicando la entidad en la tiene puesto reservado)*

Opción B (sin reserva puesto trabajo)

b) Las indemnizaciones que pudieran corresponder al alto directivo por extinción del contrato serán las establecidas en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en los términos regulados en su apartado siete.