

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL PERSONAL LABORAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, encomienda al gobierno estatal y a los gobiernos autonómicos el desarrollo del régimen jurídico específico del personal directivo profesional, así como los criterios para determinar su condición. No obstante lo anterior, dicha norma viene a fijar una serie de principios de obligado cumplimiento como son: la designación con arreglo a principios de mérito, capacidad e idoneidad a través de procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia, la sujeción a evaluación con arreglo a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados, la no consideración como materia objeto de negociación colectiva la determinación de sus condiciones de empleo y el sometimiento a la relación laboral de carácter especial de alta dirección del personal directivo que tenga la condición de personal laboral.

Tal previsión normativa representa un factor decisivo de innovación y modernización administrativa que deja un amplio margen a las Comunidades Autónomas para establecer el régimen jurídico de su personal directivo profesional.

La inexistencia de un régimen jurídico específico del personal laboral que ejerce funciones directivas profesionales en las entidades instrumentales del sector público andaluz nos sitúa ante un ámbito existente de facto pero pendiente de desarrollo.

En consecuencia, resulta necesario y oportuno completar dicho esquema normativo definiendo quienes tienen la consideración de personal directivo profesional, regulando el proceso de selección y provisión de los puestos directivos, el procedimiento para evaluar el desempeño o tasar objetivamente las causas de cese, entre otras cuestiones. Y en particular, habida cuenta de las especialidades existentes en el ámbito del personal laboral que ejerce funciones directivas profesionales en las entidades instrumentales del sector público andaluz, se hace necesaria una regulación específica que permita garantizar la homogeneidad en el régimen jurídico aplicable a dicho personal.

Se persigue establecer unos criterios homogéneos sobre esta materia, que tengan en cuenta las especiales características y requisitos de los puestos directivos y de las personas que los desempeñen. Asimismo se pretende avanzar hacia una mayor profesionalización del personal directivo en las entidades instrumentales como responsable de planificar las políticas públicas y de desarrollarlas con eficacia y eficiencia, en consonancia con los ejes de la acción de gobierno.





El presente decreto consta de 32 artículos ordenados en seis capítulos, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

En el capítulo primero se regulan las disposiciones generales, que comprenden el objeto, ámbito de aplicación y régimen jurídico del personal laboral directivo profesional en el sector público instrumental andaluz.

Quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este decreto aquellas personas que, ocupando un puesto de trabajo identificado en los estatutos de las agencias del artículo 54 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, consorcios referidos en el artículo 12.3 de la misma ley, sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz, y demás entidades del sector público andaluz a que se refiere el artículo 5.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, como reservado a personal directivo laboral, y como tal vinculadas por un contrato de alta dirección, tengan atribuidas funciones que implican la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad sobre varias líneas de actividad, o sobre toda la entidad.

En el capítulo segundo se regula el sistema de provisión de puestos que se concreta en el concurso y posterior entrevista, fijándose los requisitos mínimos necesarios para poder participar en el proceso de provisión así como los términos de la convocatoria de dichos puestos y su contenido mínimo.

Los capítulos tercero y cuarto se refieren a la selección del personal laboral directivo profesional en el sector público instrumental andaluz, abarcando aspectos tan fundamentales como el órgano encargado de la selección, el proceso selectivo y la resolución del mismo.

En cuanto a la regulación de la selección de dicho personal se ha tenido en cuenta el pronunciamiento del artículo 25.1 *in fine* de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, el cual establece que el personal directivo será designado atendiendo a los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad. La valoración de dicha idoneidad se atribuye a comités calificadores compuestos por personal o titulares de órganos de la consejería de adscripción del ente, así como por un representante del propio ente.

Los citados comités calificadores son órganos colegiados adscritos a la viceconsejería de la consejería de adscripción de la entidad convocante, que podrán constituirse para uno o varios procesos selectivos según determine la persona titular de la viceconsejería. Su creación se realiza por el presente decreto de conformidad con el artículo 89.2.a) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

El capítulo quinto contiene las previsiones relativas al ejercicio de la dirección pública profesional: las retribuciones, el periodo de permanencia en el puesto, el desempeño provisional del mismo, el cese, así como los regímenes de incompatibilidades y disciplinarios aplicables al personal incluido en este decreto.



Y el capítulo sexto está dedicado a la evaluación del desempeño del personal directivo afectado por el presente decreto, abarcando aspectos tales como la periodicidad y criterios para dicha evaluación, el desarrollo del proceso evaluador así como los efectos derivados del resultado de dicho proceso. Asimismo, por este decreto, se procede a la creación de los comités evaluadores como órganos colegiados adscritos al órgano directivo de la consejería a la que esté adscrita la entidad en la que desarrolla su puesto la persona a evaluar.

Finalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, este decreto se dicta de acuerdo con los principios de buena regulación: necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

La norma es respetuosa con los principios de necesidad y eficacia persiguiéndose asimismo un objetivo necesario de interés general, puesto que a través de la misma se pretende dar desarrollo reglamentario al artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el ámbito concreto del personal laboral que ejerce funciones directivas profesionales en las entidades instrumentales del sector público andaluz. Dicho artículo viene pues a sentar las bases para que las Administraciones públicas sean las que posteriormente vengán a establecer el régimen jurídico del personal directivo profesional, así como los criterios para determinar su condición. Y eso es precisamente lo que se pretende con este decreto.

Igualmente cumple con el principio de proporcionalidad puesto que contiene la regulación imprescindible para atender a la necesidad de regular, como se ha dicho anteriormente, un espacio de dirección pública existente en las entidades instrumentales que adolecía de una adecuada y suficiente regulación normativa.

Por otro lado, el decreto garantiza el principio de seguridad jurídica ya que se dicta en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico comunitario, estatal y autonómico. En cuanto al rango normativo, esta norma viene a dar desarrollo a la previsión contenida en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con arreglo al cual corresponde al gobierno y a los órganos de gobierno de las comunidades autónomas el desarrollo del régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición; de acuerdo con el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, revisten la forma de decreto del Consejo de Gobierno las decisiones que aprueben normas reglamentarias de éste.

En relación al principio de transparencia se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, mediante la consulta pública previa realizada entre los días 13 de noviembre y 3 de diciembre de 2020. Asimismo, se ha posibilitado durante su tramitación el acceso a los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos del artículo 13 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Por último, cumple con el principio de eficiencia evitándose la imposición de cargas administrativas innecesarias o accesorias.



En su virtud, a propuesta del Vicepresidente de la Junta de Andalucía y Consejero de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, de conformidad con lo previsto en los artículos 21.3 y 27.9 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, de acuerdo con/oído el Consejo Consultivo y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día ---de-----de 2021,

DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable al personal laboral directivo profesional incluido en su ámbito de aplicación, de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente decreto se aplica al personal laboral directivo profesional en las agencias del artículo 54 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, consorcios referidos en el artículo 12.3 de la misma Ley, sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz, y demás entidades del sector público andaluz a que se refiere el artículo 5.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, entendiéndose por tal aquel que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que desarrolle sus funciones en un puesto que, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas que tenga asignadas, se encuentre definido como directivo en los estatutos de la entidad correspondiente.

En el caso de que la ley de creación de alguna de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación no previese la aprobación de estatutos, la determinación de los puestos directivos corresponderá a su órgano colegiado de gobierno, a propuesta de la persona titular de su Dirección General u órgano asimilado.

b) Que procede quedar vinculado a la entidad por una relación laboral especial de alta dirección.



c) Que se trate de personal directivo de primer nivel o personal directivo transversal.

Es personal directivo de primer nivel aquel que desarrolla funciones directivas profesionales que impliquen la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad sobre toda la entidad.

Es personal directivo transversal aquel que desarrolla funciones directivas profesionales que impliquen la mayor capacidad ejecutiva, de decisión y responsabilidad sobre varias líneas de actividad, entendiéndose por línea de actividad el conjunto de funciones, tareas y actuaciones que respondan a un objetivo común y que son desarrolladas de manera específica desde una serie de puestos de trabajo asociados a la misma.

2. Los puestos directivos profesionales que quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este decreto estarán debidamente identificados en el inventario de puestos de trabajo de cada entidad. Dichos inventarios serán elaborados y actualizados con sujeción a las directrices que a tal efecto se dicten por el órgano directivo competente en materia de regeneración.

3. La creación de puestos de personal directivo tendrá en cuenta las limitaciones que, en su caso, establezca la ley del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Régimen jurídico.

1. El personal laboral directivo profesional se regirá por los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; por las disposiciones sobre régimen del personal directivo que figuren en las sucesivas leyes del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás normativa del sector público instrumental que le resulte de aplicación, así como por lo dispuesto en el presente decreto y su normativa de desarrollo.

2. Asimismo, el personal comprendido en el ámbito de este decreto se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

3. En todo caso, las condiciones de empleo aplicables al personal directivo profesional no tendrán la consideración de materia objeto de negociación colectiva, de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto Legislativo citado en el párrafo primero de este artículo.



CAPÍTULO II

Provisión

Artículo 4. Sistema de provisión.

1. La provisión de puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación respetará los principios de mérito y capacidad y responderá a criterios de idoneidad, mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

2. El sistema de provisión será el concurso basado en la baremación de méritos y posterior entrevista. Este sistema tendrá como objetivo valorar la idoneidad de la persona candidata para alcanzar los objetivos asignados al puesto de trabajo.

No obstante, en atención a las especiales características del puesto de trabajo, en la convocatoria se podrá establecer, de manera motivada, la realización de pruebas adicionales de conocimientos o psicotécnicas que guarden relación con las funciones asignadas al puesto.

Artículo 5. Requisitos mínimos.

1. Los requisitos mínimos para poder participar en el proceso de provisión son los siguientes:

a) Poseer titulación universitaria oficial.

b) Acreditar un mínimo de dos años de experiencia en el desempeño de funciones directivas.

c) Acreditar un mínimo de un año de experiencia en el ámbito del sector público. No obstante lo anterior, el requisito de experiencia en el sector público podrá ser sustituido por la posesión de un título formativo oficial en el área de dirección y gestión en el sector público.

En aquellos supuestos en los que la convocatoria quedase desierta por falta de candidaturas que cumplieren el requisito de experiencia o formación en el sector público, en segunda convocatoria se podrá prescindir de dicho requisito.

d) Cumplir los requisitos generales de participación en procesos selectivos para acceso al empleo público previstos en el artículo 56.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

2. Estos requisitos estarán referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en el proceso.



Artículo 6. Convocatoria.

1. La convocatoria de los procesos de provisión de puestos vacantes deberá publicarse en el plazo máximo de dos meses desde que se produzcan dichas vacantes.

2. La convocatoria se efectuará por quien resulte competente de conformidad con las normas propias de la entidad convocante y será publicada, al menos, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en la página web o, en su caso, sede electrónica de la entidad y en la sección de transparencia del Portal de la Junta de Andalucía. Será la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía la determinante para el inicio de los cómputos de plazos referidos a la publicación de la convocatoria.

3. En la convocatoria se especificarán:

a) La descripción del puesto de trabajo y las condiciones contractuales básicas aplicables al mismo.

b) Las distintas fases que conforman el proceso de selección.

c) Forma, lugar y plazo de presentación de solicitudes de participación, así como identificación de a quién deberán ir dirigidas.

d) Los requisitos mínimos necesarios para el desempeño del puesto,

e) Los méritos valorables y los criterios de valoración de los mismos.

f) Los contenidos mínimos del proyecto de gestión que deberá aportar la persona candidata que pase a la fase de entrevista, así como los criterios de valoración atribuidos al mismo.

g) Las competencias generales y técnicas objeto de valoración en la fase de entrevista y los criterios de valoración de las mismas.

h) La posibilidad, cuando se considere oportuno en atención a las especiales características del puesto, de realización de pruebas adicionales de conocimiento o psicotécnicas.

i) La puntuación mínima a superar en la fase de baremación de méritos, en la fase de entrevista, así como, en su caso, en las pruebas adicionales de conocimiento y/o psicotécnicas que se exijan.

j) El plazo máximo para la remisión de la propuesta de selección por el órgano encargado de la selección.



k) Identificación de las personas, titulares y suplentes que hayan sido designadas como componentes del órgano encargado de la selección.

l) Lugares y medios en los cuales se publicará la información relativa al proceso de provisión que deba notificarse a las personas que participen en el procedimiento o a las interesadas en el mismo, surtiendo ésta los efectos de la notificación.

m) Órgano competente para acordar el nombramiento, así como en su caso el competente para proponer el mismo, y plazo máximo para la designación de la persona seleccionada para la ocupación del puesto convocado.

5. Las convocatorias de los procesos selectivos podrán establecer que en caso de empate en la fase final del proceso, se establezca como criterio de desempate la prioridad de las personas del sexo cuya presencia en los puestos directivos del sector público instrumental andaluz sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la publicación de la convocatoria, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativo de Hombres y Mujeres.

Artículo 7. Solicitud de participación.

Las solicitudes de participación en los procesos de provisión de puestos regulados en este Capítulo se presentarán en el plazo máximo de los diez días hábiles siguientes a la publicación de la convocatoria, conforme al modelo incluido en la misma.

En la solicitud deberá especificarse el puesto o puestos de trabajo que se solicitan de los que figuren en la convocatoria, e irá acompañada de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos así como de los méritos alegados.

CAPÍTULO III

Selección

Artículo 8. Comité calificador.

1. El comité calificador es el órgano colegiado encargado de la realización de los procesos selectivos para la provisión de los puestos de trabajo con funciones directivas profesionales incluidos en el ámbito de aplicación de este decreto, el cual podrá constituirse para su intervención en uno o varios procesos selectivos según determine la persona titular de la viceconsejería de la consejería a la que se encuentre adscrita la entidad, directa o indirectamente a través de otra entidad instrumental de dicha consejería.



2. En los supuestos en que la entidad esté adscrita a varias consejerías, la constitución del comité calificador y la designación de sus miembros corresponderá a la consejería que se encuentre en lugar anterior según el orden de prelación de consejerías vigente en la fecha en la que se proceda a dicha constitución.

3. Dicho comité calificador actuará, en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con los principios de:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en su actuación.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la debida objetividad, en los procesos de selección.

Artículo 9. Composición del comité calificador.

1. El comité calificador estará integrado por la Presidencia, dos Vocalías y una Secretaría y sus correspondientes suplentes. Las personas que ocupen estos puestos serán seleccionadas con arreglo a los principios de profesionalidad e idoneidad.

Su designación corresponderá a la persona titular de la viceconsejería de la consejería a la que se encuentre adscrita, directa o indirectamente, la entidad convocante del proceso selectivo, teniendo en cuenta, cuando proceda, lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8.

2. La persona que ostente la Presidencia, así como su suplente, serán designadas entre personas titulares de los órganos directivos de la consejería de adscripción o personal funcionario de la misma que esté desempeñando un puesto de trabajo que tenga asignado al menos un nivel 27 en la escala funcional.

3. Una de las Vocalías corresponderá a una persona nombrada entre el personal funcionario o las personas titulares de órganos directivos de la consejería de adscripción y la otra Vocalía a una persona de la entidad a la que esté adscrito el puesto o puestos incluidos en el proceso de provisión, preferentemente con especialización en el área de recursos humanos.

La Secretaría corresponderá a una persona funcionaria de la consejería de adscripción con titulación universitaria en el área de Derecho, que actuará con voz y sin voto.

Las mismas reglas sobre atribución y designación se aplicarán para las suplencias de las Vocalías y de la Secretaría.



4. A las reuniones del comité, y siempre que la Presidencia así lo acuerde por iniciativa propia o a petición de los titulares de las vocalías, podrán asistir personas asesoras así como miembros del área de recursos humanos de la entidad. Estas personas actuarán con voz y sin voto y asistirán al comité en el ejercicio de sus funciones en razón a su experiencia o conocimiento sobre las cuestiones a tratar en las reuniones en las que participen.

5. La composición del comité calificador responderá al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 25 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

6. El comité calificador deberá ser designado y quedar constituido con anterioridad a la convocatoria del proceso selectivo en el que deba intervenir.

Artículo 10. Competencias y funcionamiento del comité calificador.

1. Son competencias del comité calificador fijar el contenido de la convocatoria y llevar a cabo el proceso selectivo para el que haya sido designado, dictando cuantas instrucciones sean convenientes y verificando el cumplimiento de toda la normativa aplicable, y en particular:

- a) Fijar los criterios objetivos de valoración de las fases de baremación de méritos y de entrevista.
- b) Definir los contenidos mínimos del proyecto de gestión que deberán aportar las personas solicitantes del puesto, así como los criterios de valoración del mismo.
- c) Valorar la necesidad de realización de pruebas adicionales de conocimientos o psicotécnicas en relación con las funciones del puesto objeto del proceso de provisión, así como el contenido y criterios de superación de las mismas.
- d) Definir el contenido de la entrevista en función del perfil del puesto de trabajo y los aspectos a valorar en la misma.
- e) Establecer la puntuación mínima que deben superar las candidaturas en la fase de baremación de méritos, en la fase de entrevista, así como, en su caso, en las pruebas adicionales de conocimiento y/o psicotécnicas que se exijan.
- f) Dar conformidad al informe de preselección elaborado por el área de recursos humanos previsto en el artículo 12.



g) Analizar y baremar las candidaturas en función de los requisitos exigidos y de los méritos acreditados por las personas candidatas.

h) Resolver las reclamaciones que se formulen contra los listados provisionales de admitidos y excluidos.

i) Evaluar el proyecto de gestión presentado por la persona candidata, conforme a los criterios fijados por el propio comité.

j) Realizar y valorar la entrevista.

k) Aprobar las actas de las fases del proceso selectivo en las que haya intervenido, dejando constancia de todo el desarrollo del mismo así como en particular, el acta final, que incluirá la propuesta de candidaturas seleccionadas.

l) Elaborar la propuesta de candidaturas seleccionadas, en los términos previstos en el artículo 17.

m) Interpretar las bases de la convocatoria resolviendo las dudas que pudieran surgir en la aplicación de la misma.

n) Cualquier otra competencia que se le asigne o que resulte necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

2. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en este decreto, para el funcionamiento de este órgano colegiado se estará a lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Sección 1ª del capítulo II del Título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

Artículo 11. Proceso de selección.

1. El proceso de selección constará de las siguientes fases:

a) Preselección.

b) Baremación de méritos .

c) Publicación de los listados de personas candidatas.

d) Entrevista.



e) Valoración de candidaturas.

f) Propuesta de selección.

2. La fase de preselección será realizada por la unidad o centro directivo con competencias en gestión de recursos humanos de la entidad convocante del proceso selectivo. Las siguientes fases se realizarán por el comité calificador referido en el artículo 8.

Artículo 12. Preselección.

En la fase de preselección se realizarán las siguientes actuaciones:

a) Certificación de las solicitudes recibidas y de la documentación aportada con las mismas, una vez finalizado el plazo de presentación de las solicitudes.

b) Comprobación del cumplimiento por las candidaturas de los requisitos mínimos de participación establecidos en las letras a), b) y d) del artículo 5.1.

c) Desarrollo de las pruebas adicionales de conocimiento y/o psicotécnicas que, en su caso, se hayan establecido en la convocatoria, atendiendo a lo establecido por el comité calificador.

d) Redacción del informe de preselección, al que se adjuntará la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos señalados en la convocatoria por las candidaturas preseleccionadas, de los méritos alegados, así como, en su caso, la relativa a las pruebas adicionales de conocimientos o psicotécnicas realizadas.

e) Remisión al comité calificador del informe de preselección y de la documentación derivada de la misma, en el término de diez días desde la finalización del plazo de presentación de las solicitudes. Este plazo se ampliará en diez días cuando se hayan realizado pruebas adicionales de conocimiento o psicotécnicas.

Artículo 13. Baremación de méritos.

1. Recibido el informe de preselección y una vez revisado y ratificado por el comité, éste procederá a comprobar la documentación acreditativa de méritos aportada por las personas candidatas.

2. Hecha la comprobación, el comité calificador procederá a la baremación de méritos con arreglo a los criterios de valoración definidos en la convocatoria y la documentación acreditativa aportada.



Artículo 14. Publicación de listados.

1. Finalizado el proceso de baremación de méritos, se harán públicos, mediante acuerdo del comité calificador:

a) Un listado provisional de las personas candidatas admitidas que hayan cumplido los requisitos mínimos, ordenando las candidaturas de mayor a menor puntuación en la baremación.

b) Un listado provisional de las personas candidatas excluidas, señalando expresamente las causas de la exclusión.

2. Dichos listados indicarán lugar y medio para presentar reclamaciones, las cuales podrán presentarse en el plazo de los tres días siguientes a su publicación. Las reclamaciones planteadas serán resueltas en el plazo de los tres días siguientes a la recepción de las mismas por el comité calificador. Transcurrido el plazo para reclamar o resueltas en su caso las reclamaciones planteadas se publicarán:

a) Un listado definitivo de las personas que han superado la puntuación mínima de la fase de baremación de méritos y que pasan a la fase de entrevista, con indicación expresa de la forma y plazo para la aportación del proyecto de gestión, así como del lugar, fecha y hora de realización de la citada entrevista.

b) Un listado definitivo de las personas excluidas, con indicación de la causa de exclusión.

La publicación de los listados provisionales y definitivos se realizará en los medios establecidos para ello en la convocatoria y surtirá los debidos efectos de notificación.

Artículo 15. Entrevista.

1. En la fase de entrevista el comité calificador valorará el proyecto de gestión aportado con arreglo a los criterios definidos en la convocatoria, y las competencias generales y técnicas que se estimen necesarias para el desempeño del puesto.

Las competencias generales objeto de valoración vendrán referidas a aspectos tales como:

a) Vocación de servicio público.

b) Liderazgo.

c) Iniciativa.

d) Planificación.

e) Inteligencia social.

f) Comunicación.

g) Visión estratégica.



- h) Empatía.
- i) Creatividad.
- j) Tolerancia a la presión y a la incertidumbre.

2. El comité calificador diseñará la entrevista en función de las competencias generales y técnicas requeridas y del proyecto de gestión aportado y del perfil del puesto de trabajo. Dicha entrevista estará basada en evidencias objetivas relacionadas con el perfil del puesto de trabajo concreto.

La entrevista se llevará a cabo siguiendo el guión y estructura determinados en su diseño y serán los mismos para todas las personas candidatas, garantizando así la imparcialidad y objetividad de la misma.

3. Podrá elaborarse un cuestionario de autoevaluación a cumplimentar por la persona candidata sobre los distintos aspectos valorables, que servirá para la preparación de la entrevista.

Artículo 16. Valoración de candidaturas.

1. La valoración de la idoneidad derivada de los resultados obtenidos en la fase de baremación de méritos y entrevista se realizará por el comité calificador según los criterios previamente establecidos. Todo ello debe reflejarse debidamente en un acta que incluirá las candidaturas calificadas como idóneas.

2. Durante esta fase el comité calificador podrá contrastar todos los datos, documentos y méritos aducidos por las personas interesadas, así como solicitar las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para la comprobación de los méritos, requisitos o datos alegados, así como aquellos otros que se consideren precisos para una adecuada valoración.

Artículo 17. Propuesta de selección.

En el plazo máximo de tres meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria del proceso selectivo, el comité calificador remitirá al competente para acordar el nombramiento, o al competente para proponer el mismo, la propuesta de selección en la que se incluirán, con un máximo de tres, las candidaturas que hayan obtenido la mayor puntuación, o en su caso, la propuesta de declaración del puesto como desierto cuando ninguna candidatura supere la totalidad de las fases del proceso selectivo.



Capítulo IV

Resolución del proceso de selección

Artículo 18. Resolución del proceso de selección.

1. En el plazo máximo de cuatro meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria, el competente para acordar el nombramiento designará a la persona seleccionada para ocupar el puesto.

2. Los puestos de trabajo incluidos en la convocatoria no podrán declararse desiertos cuando existan candidaturas que hayan obtenido las puntuaciones mínimas exigidas en la fase de baremación, en la fase de entrevista y, en su caso, en las pruebas adicionales de conocimiento o psicotécnicas, salvo en los supuestos en los que, como consecuencia de una reestructuración, se hayan amortizado o se encuentren en curso de modificación sus características funcionales, orgánicas o retributivas.

3. Los resultados del proceso selectivo se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en la página web o, en su caso, sede electrónica de la entidad convocante y en la sección de transparencia del Portal de la Junta de Andalucía, así como en todos aquellos lugares donde se haya publicado la convocatoria.

Artículo 19. Formalización del contrato especial de alta dirección.

La persona designada suscribirá el contrato de trabajo que le vincule a la entidad, el cual se ajustará al modelo previamente aprobado al que se refiera la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía en vigor, debiendo asimismo ser debidamente comunicado a la consejería competente en materia de regeneración. En aquellos casos en los que el contrato se aparte de dicho modelo, se someterá a informe previo y favorable de la consejería competente en materia de regeneración, previo informe de la consejería competente en materia de hacienda.

Capítulo V

Ejercicio de la dirección pública profesional

Artículo 20. Retribuciones.

1. Las retribuciones a percibir por el personal directivo incluido en el ámbito de aplicación de este decreto se clasifican en básica y complementarias.

La retribución básica la integra el salario base.



Las retribuciones complementarias son el complemento de puesto de trabajo y el incentivo por cumplimiento de objetivos vinculado a la evaluación del desempeño, sin perjuicio del derecho, en su caso, a la percepción de los trienios o complemento de antigüedad que pudiera tener reconocido como personal funcionario o laboral.

2. El importe asignado al salario base, al complemento de puesto y al incentivo por cumplimiento de objetivos vinculado a evaluación del desempeño se fijará teniendo en cuenta los criterios y limitaciones establecidos a continuación:

a) El importe asignado al salario base se fijará libremente,

b) El complemento de puesto retribuye las características específicas de las funciones a desarrollar en el puesto directivo, y su cuantía será asignada con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Competitividad externa, entendiéndose por tal, la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia.

2.º Estructura organizativa dependiente del puesto.

3.º Peso relativo del puesto dentro de la organización.

4.º Nivel de responsabilidad.

c) El incentivo por cumplimiento de objetivos retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables.

Su importe no podrá en ningún caso ser inferior a un cinco por ciento, ni superior a un diez por ciento, de la suma en cómputo anual del salario base y el complemento de puesto, sin incluir en dicho cálculo los importes de ambos conceptos de las pagas extraordinarias.

3. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por importe de una mensualidad del salario base y del complemento de puesto de trabajo asignado y con referencia a la situación y derechos del personal en la fecha del devengo.

4. La retribución íntegra anual por todos los conceptos dinerarios o en especie que perciba el personal directivo, incluidas las pagas extraordinarias, estará sujeta en todo a caso a los límites que para cada año se regulen en la ley del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 21. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal laboral directivo profesional percibirá las indemnizaciones previstas en el Decreto 54/1989 de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.



Artículo 22. Periodo de permanencia en el puesto.

Sin perjuicio de la aplicación cuando proceda de las causas de cese legalmente establecidas, el periodo de permanencia en el puesto de la persona directiva profesional será de cuatro años desde la formalización del contrato, transcurrido el cual procederá una única prórroga del contrato por otros cuatro años, o la convocatoria de un proceso para la provisión del puesto.

La prórroga estará supeditada a que la media del grado de consecución de los objetivos vinculados a evaluación del desempeño en los últimos cuatro años sea al menos del setenta por ciento, y deberá ser comunicada a la persona directiva con una antelación de al menos quince días a la conclusión del plazo inicial de duración pactado.

Artículo 23. Desempeño provisional del puesto.

1. Podrán convocarse para su desempeño provisional, cuando así lo aconsejen razones de urgencia u oportunidad, puestos directivos dotados presupuestariamente y que se hallen desocupados por ausencia o inexistencia de titular.

2. El nombramiento para el desempeño provisional del puesto requiere que la persona seleccionada acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Poseer titulación universitaria oficial.

b) Acreditar un mínimo de dos años de experiencia en desempeño de funciones directivas.

En el supuesto de que ninguna de las personas aspirantes reúna dicho requisito, podrá prescindirse del mismo siempre que se acredite un año de experiencia en el ámbito del sector público.

c) Cumplir los requisitos generales de participación en procesos selectivos para acceso al empleo público previstos en el artículo 56.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

3. La persona que desempeñe provisionalmente un puesto directivo desocupado temporalmente por su titular, debido a alguna de las causas que den origen a reserva de puesto, cesará, en todo caso, cuando se produzca la incorporación de dicho titular. El periodo máximo de permanencia en el puesto de trabajo del titular, quedará en suspenso durante el tiempo que dure su reserva de puesto.

4. Cuando la cobertura provisional tenga su origen en la inexistencia de titular, el desempeño provisional tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogables por tres meses más, sin perjuicio de los supuestos de finalización anticipada por aplicación de las causas establecidas en el artículo 24.



En este supuesto se aplicará en todo caso lo dispuesto en el artículo 6.1 de este Decreto.

Artículo 24. Cese y causas.

1. El cese o la extinción de la relación contractual de la persona que ejerce funciones directivas profesionales se puede producir por las causas previstas en los artículos 10 y 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o por aplicación de las causas y procedimientos del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre así como por las especificaciones reguladas en este decreto.

2. En todo caso, el cese se producirá por alguna de las siguientes causas, que se consignarán expresamente en el documento de formalización del contrato:

a) Por haber obtenido un resultado deficiente en la evaluación anual del desempeño. Se entenderá que existe un resultado deficiente cuando el grado de cumplimiento de los objetivos asignados resulte inferior al treinta por ciento.

b) Por pérdida de los requisitos mínimos exigidos según el artículo 5.1.d) de este decreto.

c) Por separación acordada de forma motivada por quien efectuó su nombramiento, basada en el incumplimiento grave y culpable de los principios de buen gobierno, éticos y/o de comportamiento recogidos en el artículo 26 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa del sector público instrumental que le resulte de aplicación.

d) Por la extinción del puesto directivo derivado de una reforma o reordenación organizativa.

3. La extinción de la relación contractual de alta dirección se producirá sin perjuicio del régimen de excedencias establecido en supuestos de movilidad entre entes del sector público o de la relación laboral común previa que, en su caso, esté suspendida, que se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables.

Artículo 25. Indemnizaciones.

1. Las indemnizaciones por extinción del contrato que pudiesen corresponder al personal objeto de este estatuto estarán sometidas a las limitaciones establecidas en la ley de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.



2. La indemnización a abonar será la que legalmente proceda, sin que se genere derecho a indemnización alguna en los supuestos de que el cese del personal directivo venga motivado por alguna de las causas previstas en las letras a), b), y c) del artículo anterior. Cuando la causa del cese sea la correspondiente a la letra d) de dicho artículo procederá el abono de la indemnización establecida en el artículo 11.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

3. En el caso de que el cese afecte a personal que ostente la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de cualquier Administración Pública o mantenga una relación laboral con alguna entidad del sector público instrumental en la que cuente con reserva de puesto de trabajo, no se tendrá derecho a indemnización alguna por la extinción del contrato suscrito.

4. Para determinar el importe de la indemnización a percibir por la persona directiva profesional, en los casos en que legalmente proceda, deberán tenerse en cuenta:

a) Las retribuciones dinerarias que en el momento del cese se estuvieran percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluido el incentivo por cumplimiento de objetivos.

b) Exclusivamente el periodo de antigüedad en la entidad ejerciendo funciones directivas profesionales. a los efectos del cómputo del servicio prestado.

Artículo 26. Régimen de incompatibilidades.

La persona directiva profesional incluida en el ámbito de aplicación de este decreto se registrará en materia de incompatibilidades por lo dispuesto en la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes e Intereses de Altos Cargos y otros Cargos Públicos; la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y por el Decreto 524/2008, de 16 de diciembre, por el que se regulan las competencias y el procedimiento en materia de Incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del Sector Público Andaluz, y demás normativa concordante que le sea de aplicación.

Artículo 27. Régimen disciplinario.

Al personal directivo profesional al que se refiere este decreto les resultará aplicable el régimen disciplinario regulado en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 13 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, sin perjuicio de lo que disponga la normativa propia de la entidad en la que presta sus servicios que le resulte de aplicación.



CAPÍTULO VI

Evaluación del desempeño

Artículo 28. Periodicidad y criterios para la evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño se realizará anualmente dentro del primer trimestre del año, siendo el periodo objeto de evaluación los doce meses inmediatamente anteriores a esa evaluación.

En los casos en los que la persona a evaluar haya desempeñado el puesto por un período inferior a doce meses, el período a evaluar coincidirá con el tiempo de desempeño efectivo del puesto. Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en los que el periodo evaluable sea inferior a tres meses, dicho periodo se evaluará conjuntamente con el siguiente.

2. La evaluación del desempeño profesional se realizará en función de los objetivos operativos alcanzados. Estos objetivos, grupales o individuales, guardarán la debida consonancia con los objetivos estratégicos que aparezcan definidos en el correspondiente plan estratégico o instrumento de planificación equivalente de la entidad.

Artículo 29. Comité evaluador y funciones asignadas.

1. El comité evaluador es el órgano colegiado encargado de la evaluación del desempeño del personal directivo profesional, el cual podrá constituirse para su intervención en uno o varios procesos de evaluación, según determine la persona titular del órgano directivo al que esté adscrita directa o indirectamente la entidad en la que se integra la persona a evaluar.

La composición del comité evaluador se ajustará a las mismas previsiones del artículo 9 relativas al comité calificador, con las siguientes salvedades:

a) La designación de sus componentes corresponderá a la persona titular del órgano directivo al que esté adscrita la entidad en la que se integra la persona a evaluar.

b) La vocalía correspondiente a personal de la entidad a la que esté adscrito el personal directivo profesional objeto de evaluación corresponderá, cuando la persona a evaluar sea personal directivo transversal, a la persona que ostente la condición de personal directivo de primer nivel en la misma.



2. Las funciones a realizar por el comité evaluador serán:

a) La definición de los objetivos operativos objeto de evaluación y sus correspondientes indicadores de cumplimiento, los cuales serán identificados con anterioridad al inicio del periodo a evaluar tras una entrevista celebrada en la misma sesión a continuación de la entrevista de evaluación del desempeño de los doce meses anteriores. Para ello, podrán ser asistidos, en su caso, por el área de recursos humanos de la entidad y el resultado se formalizará en un documento del que se dará debido traslado a la persona a evaluar.

En el supuesto de incorporación de un nuevo titular, la definición de dichos objetivos y sus indicadores de cumplimiento se determinarán tras una entrevista convocada al efecto en el plazo máximo de un mes desde su incorporación.

b) El desarrollo del proceso de evaluación del desempeño, el cual abarcará la elaboración de un cuestionario, la realización de una entrevista personal y la redacción del correspondiente informe de evaluación, así como resolver las reclamaciones al informe provisional al que se refiere el artículo siguiente.

3. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en este decreto, para el funcionamiento de este órgano colegiado se estará a lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en la Sección 1ª del capítulo II del Título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

Artículo 30. Proceso de Evaluación.

1. El proceso de evaluación se iniciará con la cumplimentación por parte del personal directivo de un cuestionario de autoevaluación, en el que figuren los objetivos asignados así como los indicadores de cumplimiento asociados.

Dicho cuestionario le será remitido dentro de los quince días siguientes a la conclusión del periodo a evaluar, debiendo ser cumplimentado y remitido al comité evaluador en los quince días siguientes a su recepción.

2. En el plazo de los diez días siguientes a la recepción del cuestionario de autoevaluación cumplimentado, el personal directivo será convocado a una entrevista al objeto de determinar el grado de consecución de los objetivos asignados.

3. El resultado obtenido tras la entrevista se formalizará en un informe provisional de evaluación que se remitirá a la persona evaluada, en el que recogerán los aspectos valorados, los indicadores aplicados, así como el resultado obtenido.



Dicho informe indicará el porcentaje de cumplimiento de los objetivos asignados, así como el resultado global alcanzado de acuerdo con una escala de cinco niveles:

- a) Deficiente. Cuando el porcentaje sea inferior al treinta por ciento.
- b) Insuficiente. Cuando el porcentaje se sitúe entre el treinta por ciento y el cincuenta por ciento.
- c) Suficiente. Cuando el porcentaje se sitúe por encima del cincuenta por ciento y por debajo del setenta por ciento.
- d) Bueno. Cuando el porcentaje sitúe entre el setenta por ciento y el noventa por ciento.
- e) Excelente. Cuando el porcentaje supere el noventa por ciento.

En caso de disconformidad de la persona evaluada con las puntuaciones otorgadas en el informe provisional podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de tres días desde la recepción de dicho informe.

Si se hubieren formulado alegaciones, el comité evaluador deberá recabar la información pertinente para redactar el informe definitivo de evaluación. En caso de que no se presenten alegaciones en el plazo concedido al efecto, el informe provisional se convertirá en definitivo. El comité evaluador aprobará el acta que incorporará el informe definitivo de evaluación que se remitirá asimismo a la persona evaluada.

4. En el supuesto de que el informe ponga de manifiesto desviaciones en el cumplimiento anual de objetivos, en el mismo se podrán concretar las medidas que vayan a adoptarse para su corrección y, en su caso, las estrategias de mejora de la gestión propuestas por la persona evaluada.

5. El informe definitivo de evaluación será remitido a la persona titular del órgano directivo al que esté adscrita la entidad en la que se integra la persona a evaluar, antes del 30 de abril de cada año, así como al órgano competente para el cese en el caso de que el resultado de dicho informe sea una evaluación deficiente en los términos del artículo 24.2 de este decreto.

Artículo 31. Posibilidad de evaluaciones intermedias.

1. En cualquier momento del periodo de evaluación, ante la aparición de hechos nuevos y relevantes o de posibles desviaciones en el cumplimiento anual de objetivos, podrán efectuarse evaluaciones intermedias con anterioridad a la conclusión del mismo.

2. La decisión de una evaluación intermedia corresponde a la persona titular del órgano directivo de la consejería a la que se encuentre adscrita la entidad en la que se halle el puesto evaluado. Dicha decisión será objeto de comunicación, de manera motivada, a la persona titular de dicho puesto.



3. La evaluación intermedia se materializará en la cumplimentación de un cuestionario de autoevaluación en los términos previstos en el artículo anterior, al que se acompañará la información complementaria que se estime necesaria.

A la vista del resultado arrojado por dicho cuestionario, se podrá realizar una entrevista con el personal directivo.

4. Las evaluaciones intermedias se plasmarán en un informe de evaluación firmado por ambas partes que podrá incluir una redefinición de los objetivos asignados, así como, en su caso, las medidas correctoras que se estimen necesarias para corregir posibles desviaciones. Este informe será remitido al titular del órgano directivo de adscripción de la entidad en los diez días siguientes a la firma del mismo.

Artículo 32. Efectos de la evaluación del desempeño.

Los efectos asociados a la evaluación del desempeño son los siguientes:

a) Abonar el incentivo por cumplimiento de objetivos vinculado a evaluación del desempeño, lo cual se efectuará en función del porcentaje que resulte del grado de consecución de los objetivos asignados, sin que haya derecho a cobro alguno cuando dicho grado sea inferior al cincuenta por ciento.

b) Ser causa de cese sin derecho a indemnización, en el supuesto de obtención de un resultado deficiente en los términos previstos en el artículo 24.2 de este decreto.

Disposición transitoria única. Aplicación a los contratos en vigor.

Lo dispuesto en este decreto no será de aplicación a las personas que se encuentren ejerciendo funciones directivas profesionales en el sector público instrumental andaluz a la fecha de entrada en vigor del mismo, salvo las previsiones del mismo ya contempladas en otra disposición normativa aplicable, así como lo dispuesto en los artículos 28 al 32 relativos a la evaluación del desempeño, pudiendo esta evaluación, en su caso, fundamentar un despido disciplinario.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente decreto.



Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo y aplicación.

Se habilita a la persona titular de la consejería competente en materia de regeneración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.