



DECRETO: Ourense, 16 de maio de 2016

O artigo 2.3 do Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Ourense (introducido mediante modificación acordada no Pleno na sesión de data 25.09.2015, e ao día da data xa aprobada definitivamente e publicada no BOP núm. 260 de data 12.11.2015) creou, como **órgano directivo** da Deputación, dependendo xerarquicamente da Presidencia, unha **Dirección Xeral de Recursos Humanos**.

De xeito paralelo ao anterior, a relación de postos de traballo para o exercicio 2016, reflectiu o correspondente posto, especificando as súas retribucións e o seu sistema de provisión, establecéndose mediante o sistema de libre designación con convocatoria pública.

Por Decreto desta Presidencia de data 02.12.2015, aprobáronse as bases reguladoras do procedemento para a provisión, mediante libre designación con convocatoria pública, do órgano directivo da Dirección Xeral de Recursos Humanos da Deputación Provincial de Ourense, sendo publicadas as mesmas na súa integridade no BOP núm. 297 de data 28.12.2015.

Finalmente, e logo da tramitación que consta no expediente, a Comisión de valoración prevista nas bases, en reunións celebradas nas datas 17.03.2016, 18.03.2016 e 25.04.2016, por unanimidade dos seus membros, **realizou a proposta** que de seguido se transcribe “...Do anteriormente exposto, dedúcese que existen dous únicos candidatos (os números 1 e 2) respecto dos que cabe presumir unha alta capacidade, tanto en concepto de competencia profesional como en canto á súa experiencia. O candidato nº 3 ten unha competencia alta, pero un nivel medio de experiencia, ao igual que as candidatas nº 5 e 6; por último, os candidatos nº 4 e 7 amosan un nivel medio de competencia e experiencia. En conclusión, estímase que os dous candidatos máis cualificados son dona Paloma Domínguez Ferro e don Agustín Juan Gil Franco, posuíndo a primeira un perfil máis orientado á xestión directiva e planificación do persoal e o segundo un perfil altamente especializado no ámbito xurídico. Considerando que a decisión final entre os dous candidatos de maior cualificación debe ser adoptada pola Presidencia, na que recae a competencia de nomeamento da Dirección Xeral de Recursos Humanos, propónse que a Comisión de Valoración formule proposta de resolución no sentido de propoñer o nomeamento de calquera destes dous candidatos, ao considerar que ambos reúnen unha capacidade profesional e experiencia suficiente para o cargo; o nomeamento, en todo caso, deberá efectuarse mediante resolución discrecional e motivada da Presidencia, tendo en conta o seu diferente perfil profesional...”.

Visto todo o anterior, e utilizando como fontes de información as previstas nas bases da convocatoria e a subministrada pola Comisión de valoración nas súas actas, **corresponde a esta Presidencia nomear de xeito motivado ao/á candidato/a** que, a seu xuízo, reúna os criterios de **competencia e capacidade profesional, experiencia e idoneidade** máis axeitados para ser o/a titular do órgano directivo denominado director/a xeral de recursos humanos da Deputación de Ourense, todo elo en relación co exercicio das funcións que a este órgano lle veñen atribuídas na base primeira das



reguladoras do seu procedemento de provisión e que son o apoio e asesoramento directo á Presidencia no deseño das políticas de recursos humanos, a execución e impulso das ditas políticas e a Xefatura directa do persoal provincial, sen prexuízo das atribucións dos deputados delegados e da xefatura superior do persoal, que lle corresponde á Presidencia como atribución propia e indelegable.

A proposta efectuada pola Comisión de valoración e anteriormente transcrita, propón a dous candidatos *respecto dos que cabe presumir unha alta capacidade, tanto en concepto de competencia profesional como en canto á súa experiencia*. Vistas as actas das reunións celebradas pola devandita Comisión, esta Presidencia entende que debe nomear ao titular do órgano de entre os candidatos de alta capacidade propostos pola referida Comisión, que chega as seguintes conclusións unha vez analizados os currículos e realizas as entrevistas:

1º) Dona Paloma Domínguez Ferro:

a) Competencia profesional: *a candidata amosa un grao alto de competencia profesional en relación coa dirección e xestión dos RRHH, dado que dispón dunha formación de postgrao e profesional continua especializada en relación con esta mesma materia, tendo realizado un labor destacable tamén no ámbito da docencia.*

Neste senso, e aínda que a candidata non dispón de formación académica específica no eido do emprego público local – cuxa principal peculiaridade fronte á xestión de recursos humanos en xeral, estriba en todo caso no peculiar réxime xurídico da función pública - o perfil xestor e directivo do posto non esixe esta formación, polo que, tendo en conta o criterio de idoneidade, este feito non permite presumir unha menor capacidade profesional para o exercicio deste cargo, cuxas funcións non teñen carácter xurídico ou burocrático; pola contra, a súa elevada formación no eido da xestión dos recursos humanos – sendo licenciada en psicoloxía, na especialidade de psicoloxía social do traballo, ao que se engade un curso superior universitario de relacións laborais, un curso de dirección de persoal e recursos humanos e un máster universitario en integración socio - laboral – unidos a unha ampla e particularmente variada experiencia neste campo, permiten presumir a posesión de coñecementos específicos en materia de recursos humanos (en aspectos como os psicolóxicos, organizativos, de planificación e negociación e de xestión de persoas) que poden ser de especial valor para a administración pública, que carece de experiencia institucional no emprego de técnicas asociadas a este tipo de coñecementos e de corpos de funcionarios especializados nestas materias.

En consecuencia, estímase que a súa competencia profesional é alta.

b) Experiencia: *a candidata dispón dunha experiencia alta en relación coa dirección e xestión de recursos humanos no sector privado, tendo realizado tanto labores de consultoría no eido da selección, formación e planificación e organización, como labores directas de dirección e xestión de recursos humanos; e dispón tamén de experiencia na xestión de recursos humanos no ámbito da administración local, durante un período de seis anos, como consultora de diversos concellos galegos (de tamaño medio e de gran poboación, como o caso dos concellos de Vigo, Lugo e Ourense) no ámbito da planificación, análise e descrición de postos de traballo, tendo incluso participado na negociación colectiva (no caso do Concello de Lugo) destes aspectos. Cómpre salientar, ademais, que participou, como consultora de EOSA, S.A., na realización dun traballo de diagnóstico da situación dos recursos humanos da Deputación Provincial de Ourense realizado no ano 2013, tal e como se manifestou na entrevista persoal*



realizada, o que permite presumir un importante grao de coñecemento da situación da administración provincial. A súa experiencia pode, por tanto, considerarse alta no ámbito da xestión de RRHH da administración local, experiencia que ademais vese enriquecida pola súa heteroxeneidade (ao terse desenvolvido en diferentes administracións locais, de diferentes tipoloxías – incluíndo concellos de tipo medio e de gran poboación, e incluso a propia Deputación Provincial de Ourense) e polo feito engadido de ter realizado eses mesmos traballos de avaliación e diagnóstico para outras administracións públicas e igualmente no sector privado, co que isto supón de visión global da problemática da xestión de recursos humanos.

En consecuencia, estimase que a súa experiencia é alta para o cargo convocado, cun perfil orientado tanto a funcións de asesoramento na planificación como á xestión directiva do persoal.

2º Don Agustín Juan Gil Franco:

a) Competencia profesional: o candidato amosa un grao alto de competencia profesional en materia de dirección e xestión de recursos humanos no ámbito administrativo local, e igualmente no ámbito administrativo en xeral.

Esa competencia profesional dedúcese do seu amplo currículo académico e profesional, no que cabe salientar a realización dunha tese doutoral relativa ao réxime da policía local, o atoparse en posesión do título de especialista en Dirección Pública e Xestión de RRHH do INAP, o ter realizado numerosas publicacións de artigos e estudos en revistas de carácter científico (boa parte delas dedicadas á problemática xurídica das relacións de postos de traballo e doutros instrumentos de ordenación do emprego público) ademais de realizar funcións docentes a nivel universitario, como profesor asociado e como profesor colaborador en accións de formación continua, e o ter recibido ademais unha formación continua especializada e directamente relacionada coa función directiva e coa xestión de recursos humanos. A conxunción de todos estes aspectos (formación de nivel de doutorado na materia, formación continua especializada incluíndo un título de postgrao do INAP, actividade científica e docente de alto nivel) permiten estimar un amplo coñecemento das materias directamente relacionadas co posto de traballo. En todo caso, cabe engadir que esa capacidade profesional ten un carácter altamente especializado (de xeito case exclusivo) na rama xurídica, o que denota un perfil centrado fundamentalmente nos aspectos legais da xestión de recursos humanos.

b) Experiencia: a experiencia do candidato no sector público pode considerarse alta en funcións de xestión, estudo e proposta de carácter superior, ao ter desenvolvido esas funcións en diferentes postos e durante amplos períodos de tempo, tanto no ámbito universitario (foi membro da Mesa Sectorial de Universidades durante un período de tres anos e xefe do servizo de RRHH da Universidade Juan Carlos I durante tres anos, e vicexerente da Universidade de Extremadura durante un ano) e especificamente nunha administración local de gran dimensión (Concello de Madrid) durante uns sete anos e medio (case seis anos como xefe do departamento de xestión e réxime xurídico de persoal do Corpo de Policía Municipal de Madrid e un ano e medio como xefe do Servizo de Xestión Administrativa da Axencia de Xestión de Licenzas do Concello de Madrid) podendo destacarse a súa participación nun proceso de reestruturación de persoal no ámbito da policía municipal de Madrid, participando na xestión, deseño e negociación da reordenación de recursos humanos policiais, mediante o emprego de mecanismos de reasignación de efectivos, formación e promoción profesional. Igualmente, é de destacar a súa participación na xestión de sistemas de retribución variable. Con respecto ao persoal laboral, dispón dunha importante experiencia de negociación colectiva en relación coas transferencia de persoal laboral universitario no marco do proceso autonómico.



En todo caso, non consta a posesión de experiencia de dirección propiamente dita, dado que os postos desempeñados – coa excepción da vicexerencia da Universidade de Estremadura, que o foi por un período dun ano – foron postos de carácter eminentemente burocrático, aínda que con funcións de estudo e proposta de carácter superior.

Esta experiencia específica no ámbito dos recursos humanos, e especialmente dentro deste ámbito, no sector público local, vese complementada cunha experiencia igualmente ampla en diversos postos de responsabilidade de universidades públicas e do propio concello de Madrid (ámbitos que abranguen cuestións tan diversas como os servizos de contratación, licenzas e autorizacións, intervención, planificación e programación económica, dereitos dos consumidores) e por unha sólida formación xurídica, incluíndo unha breve experiencia como letrado ao servizo da Sala 3ª do Tribunal Supremo.

En resumo, pode falarse dunha experiencia alta para o cargo de Dirección Xeral, cunha orientación preferentemente dirixida aos aspectos legais e burocráticos da xestión.

(...) Do anteriormente exposto, dedúcese que existen dous únicos candidatos (os números 1 e 2) respecto dos que cabe presumir unha alta capacidade, tanto en concepto de competencia profesional como en canto á súa experiencia. (...).

En conclusión, estímase que os dous candidatos máis cualificados son dona Paloma Domínguez Ferro e don Agustín Juan Gil Franco, posuíndo a primeira un perfil máis orientado á xestión directiva e planificación do persoal e o segundo un perfil altamente especializado no ámbito xurídico.

Manifestando a conformidade desta Presidencia con todo o argumentado pola comisión de valoración, procede a continuación comparar os perfís dos dous candidatos anteditos, aos efectos de motivar o/a que se considere máis idóneo/a para ser nomeado para o órgano directivo a proveer.

Comezando pola **competencia profesional** de ambos, que a Comisión en todo caso considera elevada, resulta que se trata de perfís diferentes. O perfil da candidata P.D.F. ten un carácter xestor e directivo e o do candidato A.J.G.F. cun carácter máis xurídico e especializado. Debemos lembrar que o órgano a proveer ten carácter directivo e que se configura como un eslabón intermedio entre o órgano de goberno – neste caso a Presidencia- e a administración provincial, tendo como funcións principais as de apoio e asesoramento á Presidencia no deseño de políticas e execución e impulso das mesmas. Ao xuízo desta Presidencia, e posto que entre as funcións deste órgano non está a do asesoramento xurídico, posto que esta administración conta na súa RPT con postos que desempeñan esa función (secretario xeral, vicesecretario xeral, asesoría xurídica, xefatura do servizo de recursos humanos, adxunto á xefatura de recursos humanos e outros), requírese un perfil xestor, con coñecementos e aptitudes no eido da xestión e planificación de RRHH en xeral e na xestión das persoas (empregados públicos) en particular. Enténdese así mesmo que o órgano xestor debe ter coñecemento de técnicas empregadas no sector privado para a súa importación á administración dentro do marco legal regulador dos empregados públicos.

Polo que se refire á **experiencia** dos dous candidatos, a da candidata P.D.F. na súa maior parte procede do sector privado, se ben conta tamén cunha experiencia de case dous anos nunha deputación e outros dous nun concello de gran tamaño. Destacan,



aos efectos que aquí interesan, os seus traballos relacionados coa diagnose e elaboración de instrumentos de planificación e ordenación de RRHH na Administración Local (negociación, ERE, deseño de organizacións, valoracións de postos etc) así como as labores de docencia no ámbito dos RRHH, todo o anterior realizado desde unha consultora e a través de contratos de servizos con diferentes EELL de Galicia. O candidato A.J.G.F. acredita unha ampla experiencia no sector público (administración local de gran tamaño e universidade), con participación en elaboración de instrumentos de planificación e xestión de RRHH, e en negociación colectiva, ocupando postos de xefatura de departamento e xefatura de servizo nun concello e amosando unha importante labor xurídica consecuencia da súa ampla formación neste eido.

Partindo do anterior, quedaría por analizar a **idoneidade dos candidatos** para o órgano a proveer, entendendo esta como a aptitude, capacitación e adecuación que a priori, vista a formación, competencia, capacidade profesional e experiencia, acreditan os aspirantes para ser nomeados Director/a Xeral de RRHH da Deputación de Ourense. Do exposto ata o de agora podemos concluir, seguindo o criterio da Comisión de valoración, que a primeira candidata (P.D.F) conta cun perfil máis orientado á xestión directiva e planificación do persoal e o segundo candidato (A.J.G.F.) un perfil altamente especializado no ámbito xurídico. Ao xuízo desta Presidencia e, fundamentalmente, por tratarse dun órgano directivo de xestión, de desenvolvemento e aplicación de políticas, e incluso de deseño das mesmas, o perfil máis idóneo resulta o da candidata dona Paloma Domínguez Ferro, xa que aporta unha competencia profesional e experiencia máis axeitada para as funcións a desenvolver, é dicir, un maior grao de idoneidade para ser nomeada titular do órgano a proveer e para realizar, polo tanto, o estudo e formulación de propostas na materia de RRHH, a dirección e impulso na elaboración dos instrumentos de ordenación, planificación e selección dos recursos humanos e postos de traballo e dos programas e instrumentos de avaliación do desempeño, a xestión da negociación colectiva, así como a adopción das medidas precisas para a execución das decisións adoptadas polos órganos superiores da Deputación no ámbito de persoal, así como tamén realizar a inspección dos servizos provinciais, o control do cumprimento das súas obrigas polos empregados públicos e a coordinación, supervisión e seguimento da xestión en materia de persoal realizada polas diferentes dirección de área.

Visto todo o anterior e cumprimento do sinalado nas bases reguladoras do procedemento para a provisión, mediante libre designación con convocatoria pública, do órgano directivo da Dirección Xeral de Recursos Humanos da Deputación Provincial de Ourense, en en virtude das competencias que me veñen atribuídas polo *artigo 34.1 da Lei 7/1985, reguladora das bases de réxime local*, 61 do Real Decreto 2568/1986 polo que se aproba o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais (ROF) e *105 da Lei 5/1997, de Administración Local de Galicia*

RESOLVO:

1º.- Nomear a D^a. Paloma Domínguez Ferro, con DNI núm. 44.077.405-K para ocupar o órgano directivo da Dirección Xeral de Recursos Humanos da Deputación Provincial de Ourense, debendo tomar posesión do cargo consonte á normativa vixente



e con data de efectos 01.06.2016.

2º.- Publíquese o presente acordo no BOP e na sede electrónica da Deputación para xeral coñecemento, co réxime de recursos que contra o mesmo se poidan interpoñer, e notifíquese aos interesados.

Así o dispón e o asina o Sr. presidente da Deputación Provincial. Dou fe.

O PRESIDENTE,

O SECRETARIO,