

V

(Anuncios)

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

EUROPOL

Anuncio de vacante Europol/2017/TA/AD15/282 — Director ejecutivo de Europol

(2017/C 162 A/01)

1. Acerca de Europol

La Agencia Europea para la Cooperación Policial (Europol) es una agencia de la Unión Europea (UE) cuya sede se encuentra en La Haya, Países Bajos. Europol se constituyó en 1995 en virtud de un Convenio basado en el artículo K del Tratado de la Unión Europea y se creó como entidad de la Unión en 2009, en virtud de la Decisión 2009/371/JAI del Consejo ⁽¹⁾. El Reglamento (UE) 2016/794 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁾ establece Europol como agencia de la UE.

El objetivo de Europol consiste en apoyar y reforzar la actuación de las autoridades competentes de los Estados miembros y su cooperación mutua en la prevención y la lucha contra la delincuencia grave que afecte a dos o más Estados miembros, el terrorismo y las formas de delincuencia que afecten a un interés común protegido por una política de la Unión.

Para lograr dicho cometido, Europol cuenta en la actualidad con una plantilla de 550 efectivos y con un presupuesto de 117 millones EUR para el ejercicio de 2017.

Las principales funciones de Europol son las siguientes:

- recoger, conservar, tratar, analizar e intercambiar información, incluida inteligencia criminal,
- notificar a los Estados miembros sin demora, cualquier información y las conexiones entre actos delictivos que les afecten,
- coordinar, organizar y ejecutar cualesquiera actuaciones de investigación y operativas para respaldar y reforzar las actuaciones que lleven a cabo las autoridades competentes de los Estados miembros,
- participar en equipos conjuntos de investigación, así como proponer su creación,
- facilitar información y apoyo analítico a los Estados miembros en relación con los grandes acontecimientos internacionales,
- elaborar evaluaciones de las amenazas, análisis estratégicos y operativos e informes generales de situación,
- desarrollar, compartir y promover conocimientos especializados sobre métodos de prevención de la delincuencia, procedimientos de investigación y métodos técnicos y criminalísticos, y prestar asesoramiento a los Estados miembros,
- respaldar las actividades de intercambio de información, las operaciones y las investigaciones así como a los equipos conjuntos de investigación, inclusive mediante un apoyo operativo, técnico y financiero,

⁽¹⁾ DO L 121 de 15.5.2009, p. 37.

⁽²⁾ DO L 135 de 24.5.2016, p. 53.

- cooperar con los organismos de la Unión competentes y con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), en particular mediante el intercambio de información, y facilitándoles apoyo analítico en los ámbitos de su competencia,
- facilitar información y ayuda a las estructuras de gestión de crisis de la UE y a las misiones establecidas en virtud del Tratado de la Unión Europea en el ámbito de los objetivos de Europol,
- crear centros de asesoramiento especializados de la Unión para combatir determinados tipos de delitos enunciados en el ámbito de aplicación de los objetivos de Europol,
- respaldar las acciones de los Estados miembros para prevenir y combatir las formas de delincuencia que hayan sido facilitadas, fomentadas o cometidas a través de Internet, incluyendo, en cooperación con los Estados miembros, la notificación de contenidos de Internet.

Igualdad de oportunidades

Europol aplica una política de igualdad de oportunidades y acepta solicitudes sin establecer distinción alguna por motivos de sexo, color de piel, raza, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, nacionalidad, edad, orientación sexual o identidad de género.

Nuestro objetivo consiste en crear y mantener un entorno de trabajo saludable y atractivo que apoye a las mujeres y los hombres en su planificación profesional y en la consecución de un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal.

2. Antecedentes, finalidad principal y cometidos del puesto

Antecedentes

El director ejecutivo se encargará de la gestión de Europol y garantizará el buen funcionamiento cotidiano de la Agencia. Será asimismo su representante legal.

El director ejecutivo deberá rendir cuentas ante el Consejo de Administración (CA). Sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración, el director ejecutivo será independiente en el ejercicio de sus funciones y no solicitará ni aceptará instrucciones de ningún gobierno ni de ningún otro organismo.

El director ejecutivo asumirá funciones de liderazgo y dirección con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de Europol y será responsable de la ejecución de las tareas encomendadas a la Agencia.

Entre las responsabilidades concretas del director ejecutivo figuran las siguientes:

- Garantizar el desarrollo estratégico de Europol con objeto de apoyar la cooperación entre las autoridades policiales de la Unión.
- Garantizar el funcionamiento de Europol de conformidad con sus objetivos y tareas, según se establecen en el Reglamento de Europol.
- Preparar los documentos presupuestarios y de planificación presentados al Consejo de Administración para que este decida al respecto, y para ejecutar la programación plurianual y los programas de trabajo anuales de Europol y otros documentos de planificación.
- Aplicar las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, apoyar al Presidente en la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y facilitar información periódica al Consejo de Administración sobre la aplicación de las prioridades estratégicas y operativas de la Unión en la lucha contra la delincuencia.
- Preparar el proyecto de informe anual consolidado sobre las actividades de Europol y presentarlo al Consejo de Administración para su adopción.
- Mantener relaciones de cooperación con otros organismos de la Unión, servicios de terceros países, organizaciones internacionales y partes privadas en la medida necesaria para el desempeño de las tareas de Europol.
- Preparar un plan de acción sobre la base de las conclusiones de los informes de auditoría y evaluaciones internas o externas, así como informes de investigación y recomendaciones a raíz de las investigaciones llevadas a cabo por la OLAF y del Supervisor Europeo de Protección de Datos (SEPD).

- Proteger los intereses financieros de la Unión mediante la aplicación de medidas preventivas contra el fraude, la corrupción y cualesquiera otras actividades ilegales.
- El Consejo podrá solicitar al director ejecutivo que informe sobre el cumplimiento de sus funciones y este comparecerá ante el Grupo de Control Parlamentario Conjunto (GCPC) para debatir cuestiones relativas a las actividades de Europol. El director ejecutivo estará sometido al procedimiento anual de aprobación de la gestión presupuestaria por el Parlamento Europeo para la ejecución del presupuesto.

3. *Requisitos: criterios de admisibilidad*

a) **Los candidatos deberán**

- ser nacionales de uno de los Estados miembros de la Unión Europea y estar en plena posesión de sus derechos de ciudadanía,
- haber cumplido en su totalidad las obligaciones impuestas por la legislación relativa al servicio militar,
- ofrecer las garantías de moralidad requeridas para el ejercicio de sus funciones,
- cumplir los requisitos de aptitud física para el ejercicio de las funciones propias del puesto [antes del nombramiento, el candidato elegido será sometido a examen médico por un médico-asesor de la institución, a fin de garantizar que reúne las condiciones exigidas en el artículo 12, apartado 2, letra d), del ROA],
- justificar que poseen un profundo conocimiento de una de las lenguas de la Unión y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas, en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones.

b) **Los candidatos deberán poseer**

Un nivel de educación correspondiente a estudios universitarios completos, acreditados por un título, cuando la duración normal de la enseñanza universitaria sea como mínimo de cuatro años,

Además de lo anterior, un mínimo de **15** años de experiencia profesional pertinente adquirida tras la obtención del título universitario.

4. *Requisitos: criterios de selección*

a) **Experiencia profesional**

Requisitos indispensables:

- Considerable experiencia profesional en los ámbitos de la actividad policial o la seguridad interior de nivel estratégico y operativo, adquirida en un contexto nacional y, preferiblemente, europeo o internacional. En caso ideal, ello debe incluir experiencia directa en materia de cooperación policial internacional.
- Aptitudes de liderazgo demostradas en la gestión de una estructura organizativa compleja que incluya personal e interlocutores asociados de nivel ejecutivo (un mínimo de diez de años de experiencia en un puesto de dirección de alta responsabilidad).
- Capacidad demostrada para liderar y motivar a un equipo numeroso en un entorno multicultural y multinacional, lo que incluye la aportación de una visión y una iniciativa estratégicas.
- Participación demostrada en la dirección de iniciativas innovadoras en materia de actividad policial.
- Aptitudes administrativas y directivas sólidas y, concretamente, experiencia en gestión de recursos presupuestarios, financieros y humanos en un contexto nacional, europeo o internacional.

b) **Conocimientos profesionales**

Requisitos indispensables:

- Perfecto conocimiento de la cooperación policial internacional desde el punto de vista de un puesto de dirección de alta responsabilidad.
- Comprensión estratégica de las amenazas contra la seguridad interior en Europa y del marco institucional y operativo disponible en la UE para paliarlas.
- Excelente comprensión de la interacción entre las administraciones e instituciones de la UE, incluido un conocimiento excelente de la legislación de la UE en asuntos de seguridad interior.

- Clara comprensión de las cuestiones tecnológicas ligadas a la seguridad interior y la cooperación policial, incluidos conocimientos en el ámbito del intercambio de información y la protección de datos.

c) **Aptitudes y competencias de liderazgo**

- Desarrollo de una visión y una estrategia: desarrollo de una misión, una visión y una estrategia convincentes que tengan repercusión a medio y largo plazo y puedan ser comprendidas y aceptadas por el personal, al considerarlas útiles para su labor cotidiana.
- Motivación en el desempeño de las funciones: aplicación proactiva y enérgica de la misión, la visión y la estrategia de Europol, de modo que la Agencia cumpla sus objetivos organizativos.
- Carácter emprendedor: identificación y materialización de las oportunidades de innovación que refuercen la relevancia de Europol como agente primordial en su campo.
- Creación de redes: establecimiento de unas relaciones eficaces dentro de Europol y constitución de alianzas estratégicas con el entorno exterior.
- Gestión de las actividades: demostración de un conocimiento profundo de las actividades y compromiso con una actuación fundamentada en tal conocimiento con el objeto de garantizar la excelencia operativa.
- Carácter inspirador: capacidad de inspirar una motivación y una lealtad duraderas a la institución mediante una actuación modélica y el cumplimiento de la misión y los valores de la institución.

d) **Competencias generales**

Comunicación:

- Excelente capacidad para comunicarse en inglés, tanto hablado como escrito.
- Excelentes capacidades expositivas, facilidad para ejercer influencia en los interlocutores de los ámbitos policial, gubernamental, político y mediático.

Análisis y solución de problemas:

- Excelentes aptitudes para el análisis, la organización y la toma de decisiones, incluida la capacidad para establecer unas prioridades claras.
- Grandes dotes para establecer y mantener relaciones de trabajo eficaces con una amplia gama de partes interesadas internas y externas, y para entender la dinámica de la organización.

Calidad y consecución de resultados:

- Elevado grado de integridad y credibilidad profesional.
- Capacidad de llevar la estrategia a la práctica.
- Carácter práctico y orientado a la consecución de resultados, con una excelente capacidad de toma de decisiones.

Establecimiento de prioridades y organización:

- Comprensión estratégica, amplitud de miras, capacidad para comprender cuestiones críticas de inmediato y de aplicar una visión estratégica.

Resiliencia:

- Grandes dotes para establecer y mantener relaciones de trabajo eficaces con una amplia gama de interlocutores internos y externos, y para entender la dinámica de la organización.
- Capacidad para actuar de un modo centrado y equilibrado y resistir a situaciones de estrés.

Diversidad:

- Capacidad de entablar y mantener unas relaciones laborales eficaces con los compañeros de trabajo en un entorno multidisciplinar.

5. Procedimiento de selección

El marco jurídico del presente procedimiento de contratación lo facilitan el Reglamento (UE) 2016/794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativo a la Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Policial (Europol) ⁽³⁾, el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea establecidos por el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 del Consejo ⁽⁴⁾ y modificados en última instancia por el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁵⁾, y la Resolución del Consejo de Administración, de 1 de mayo de 2017, por la que se adoptan las normas para la selección, la ampliación del mandato y la destitución del director ejecutivo y de los directores ejecutivos adjuntos.

El Consejo de Administración creará un comité de selección compuesto por un representante de la Comisión y por seis miembros en representación de los Estados miembros, que elegirá el Consejo de Administración mediante sorteo.

El comité de selección:

- identificará a todos los candidatos que, sobre la base de los criterios establecidos en el anuncio de vacante, puedan optar al puesto,
- efectuará una evaluación inicial de las solicitudes de los candidatos admisibles, atendiendo a sus cualificaciones profesionales, aptitudes, experiencia y garantías de moralidad, con el fin de decidir cuáles de ellos deberá evaluar el comité,
- evaluará las competencias y aptitudes específicas de los candidatos, el comité de selección invitará a los cinco candidatos que hayan obtenido la puntuación más alta (preseleccionados); se incluirá en la lista de candidatos invitados a todos los que obtengan una puntuación equivalente a la del quinto candidato con mejor puntuación,
- invitará a los candidatos preseleccionados a participar en un procedimiento de selección relacionado con el puesto que, por lo general, incluirá una entrevista de evaluación de competencias,
- redactará un informe debidamente motivado sobre las candidaturas recibidas y el procedimiento seguido que incluirá la lista de candidatos admisibles e indicará a cuáles de ellos ha entrevistado el comité y quiénes cumplen todos los criterios admisibilidad y se considera satisfacen de un modo óptimo los criterios de selección recogidos en el anuncio de vacante.

Los candidatos preseleccionados se someterán al examen de un centro de evaluación externo que proporcionará un asesoramiento objetivo al comité de selección. El examen tendrá en cuenta las características policiales del puesto. El centro de evaluación llevará a cabo dicho examen en el marco de una estrecha de cooperación con el comité de selección.

El Consejo de Administración podrá decidir entrevistar a los candidatos de la lista del Comité de selección y a cualquier otro candidato entrevistado por este.

Sobre la base del informe presentado por el comité de selección, el Consejo de Administración adoptará un dictamen motivado en el que:

- presentará la lista de los candidatos admisibles,
- elaborará una lista de preselección de candidatos idóneos ordenados según sus méritos y
- confirmará que los candidatos preseleccionados cumplen las condiciones de contratación pertinentes y los criterios de admisibilidad establecidos en el anuncio de vacante, sin perjuicio de las disposiciones recogidas en el artículo 13 del régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea en lo que concierne al examen médico.

El presidente del Consejo de Administración transmitirá el dictamen motivado, incluida la lista de preselección de candidatos propuesta, así como el expediente de candidatura completo de todos los candidatos preseleccionados, al Consejo de modo que este pueda adoptar una decisión con arreglo a lo dispuesto en el artículo 54, apartado 2, del Reglamento de Europol.

Antes del nombramiento, se podrá invitar al candidato seleccionado por el Consejo a que comparezca ante la comisión competente del Parlamento Europeo, que posteriormente emitirá un dictamen no vinculante.

Se informará a todos los candidatos que participen en el procedimiento de selección de su resultado.

Los candidatos que participen en un procedimiento de selección podrán solicitar información sobre sus resultados dentro de un plazo de tres meses tras la celebración de dicho procedimiento. Europol no podrá responder las solicitudes de información recibidas fuera de dicho plazo.

⁽³⁾ DO L 135 de 24.5.2016, p. 53.

⁽⁴⁾ DO L 56 de 4.3.1968, p. 1.

⁽⁵⁾ DO L 287 de 29.10.2013, p. 15.

El trabajo y las deliberaciones del comité de selección son confidenciales. Se prohíbe a los candidatos, o a cualquier persona que actúe en su nombre, establecer contacto directo o indirecto con los miembros del comité de selección. Todas las consultas o peticiones de información o documentación en relación con el concurso deberán dirigirse a la Oficina de Contratación de Europol.

6. Remuneración

Grado: AD15

El sueldo base mensual ascenderá a **15 435,00** EUR (escalón 1), o bien a **16 083,60** EUR (escalón 2).

El escalón del grado se determinará en función de la experiencia profesional adquirida después de alcanzado el nivel de educación exigido para el puesto, y de conformidad con las normas de aplicación pertinentes.

Cuando proceda, la persona seleccionada podrá recibir, además, indemnización por expatriación y asignación familiar, por hijo a cargo y por escolaridad.

Europol ofrece un paquete completo de prestaciones que incluyen, entre otras, seguro médico y asignaciones por desempleo e invalidez, así como un plan de pensiones.

La remuneración está sujeta a las obligaciones fiscales de la Unión, aunque está exenta de cualquier impuesto nacional.

7. Condiciones

Período de prueba

La contratación para este puesto está sujeta a la superación de un período de prueba de 9 meses. Dentro de dicho período, el candidato elegido tendrá que someterse a un examen de seguridad relativo al puesto.

El contrato de trabajo podrá rescindirse durante el período de prueba o al término de este, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14 del ROA.

Examen de seguridad y certificado de buena conducta

Todos los candidatos que hayan superado un procedimiento de selección deberán haber solicitado un «certificado de buena conducta» nacional en el momento de recibir una oferta de empleo. El «certificado de buena conducta» se facilitará a Europol antes de la firma del contrato de trabajo. En caso de que el «certificado de buena conducta» contenga registros desfavorables, Europol se reserva el derecho de no celebrar el contrato de trabajo.

No obstante, el certificado de buena conducta nacional no sustituye el Certificado de Habilitación de Personal de Seguridad (CHPS) válido e íntegro que deben obtener todos los miembros del personal de Europol en el nivel indicado en la descripción del puesto de trabajo. Un CHPS es un certificado expedido por una autoridad competente que establece que una persona ha obtenido una habilitación de seguridad. Contiene el nivel de habilitación, la fecha de expedición y la fecha de vencimiento. La no obtención de la obligatoria habilitación de seguridad antes del término del período de prueba puede ser causa de resolución del contrato de trabajo.

El nivel de habilitación de seguridad exigido para este puesto es: **SECRET UE/EU SECRET**.

Contrato de trabajo

El candidato elegido será nombrado por el Consejo y contratado en calidad de agente temporal de Europol durante un período de cuatro años renovable una vez.

Se tendrá en cuenta el contrato en vigor de los miembros del personal de Europol si resultan elegidos en el procedimiento de selección.

El lugar de trabajo será La Haya, Países Bajos.

Para obtener más información sobre las condiciones, consulte el Estatuto de los funcionarios de la CE, disponible en el sitio web de Europol: www.europol.europa.eu

8. Información adicional

PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos presentados se tratarán al objeto de determinar la idoneidad de los candidatos para ocupar un puesto en Europol. Todos los datos personales recogidos con fines relacionados con el procedimiento de selección se utilizarán únicamente en dicho contexto concreto y no se revelarán a terceros.

Cualquier dato facilitado se tratará con una rigurosa confidencialidad y cumpliendo íntegramente con todas las normas aplicables en materia de protección de datos. Los fundamentos jurídicos para el tratamiento de datos personales son el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (título III, capítulo 1) y sus normas de desarrollo.

Todos los documentos entregados a Europol se conservarán en los archivos de la Agencia y no se devolverán a los candidatos. Las solicitudes de candidatos no contratados se conservarán durante un período máximo de siete años. Los datos de los candidatos no contratados incluidos en la lista de reserva para el nombramiento se conservarán durante un período máximo de cinco años tras el vencimiento de la lista de reserva. Los datos de los candidatos contratados se incorporarán a sus expedientes personales. El director de Recursos Humanos será responsable de las operaciones de tratamiento de datos.

Los candidatos tendrán derecho a acceder a sus datos personales y a rectificarlos, bloquearlos y suprimirlos con arreglo a las normas aplicables en materia de protección de datos. A los candidatos les amparará el derecho de recurso ante la Oficina de Protección de Datos de Europol (Data Protection Office-PO Box 90850, 2509 LW The Hague, The Netherlands) y el Supervisor Europeo de Protección de Datos (www.edps.europa.eu).

FECHAS PRINCIPALES

Plazo para la presentación de las candidaturas: **4.7.2017, 23.59 horas (hora central europea)**

Procedimiento de contratación: 3.^{er} y 4.^o trimestres de 2017

Fecha de inicio del empleo: 1 de mayo de 2018

PROCESO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

En la medida en que no se vean modificadas por las disposiciones específicas recogidas en las Normas para la selección, la ampliación del mandato y la destitución del director ejecutivo y de los directores ejecutivos adjuntos, sírvase consultar las DIRECTRICES DE CONTRATACIÓN DE EUROPOL, disponibles en el sitio web de la Agencia: www.europol.europa.eu para obtener más información sobre el proceso de presentación de candidaturas y el procedimiento de selección.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Para obtener más información sobre el proceso de presentación de candidaturas, póngase en contacto con mbs@europol.europa.eu
