

BASES COMUNES A TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Con arreglo la política OTM-R¹ de la UE

CONVOCATORIA DE CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA SELECCIÓN DE INVESTIGADORES/AS Y PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA.

El CNIC es un centro que propugna la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para hombres y mujeres, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976, igualdad de oportunidades por razón de nacionalidad, edad, raza o etnia, origen social, religión o creencia, orientación sexual, lengua, discapacidad, orientación política o condiciones sociales o económicas. Se garantiza el máximo rigor en la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público con arreglo a la política europea de OTM-R y a las normas vigentes en materia de protección de datos.

La estrategia de Recursos Humanos de la Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III está alineada con los principios de la [Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la contratación de investigadores](#) y especialmente con la estrategia OTM-R de la Unión Europea(1)

1. BASES DE LA CONVOCATORIA

1.1. La contratación se efectuará de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y las normas de naturaleza laboral que regulan los contratos de trabajo

Las retribuciones brutas anuales inherentes al puesto objeto de la convocatoria se rigen por las directrices establecidas por el plan de política retributiva y clasificación profesional del CNIC y las normas presupuestarias que le son aplicables.

1.2. Las funciones específicas a desempeñar por las personas contratadas para cada uno de los puestos serán las correspondientes al grupo profesional.

1.3. El desempeño del puesto convocado quedará sometido a la Ley 53/84, de 26 de diciembre, en materia de incompatibilidades.

2. REQUISITOS DE LOS/LAS ASPIRANTES

2.1. **Nacionalidad.** Podrán participar en las pruebas:

2.1.1. Los/as españoles/as.

2.1.2. Los/as nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, del Reino de Noruega o de la República de Islandia o nacionales de aquellos Estados a los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, sea de aplicación de libre circulación de trabajadores/as en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

También podrán participar el cónyuge, descendientes del cónyuge, de los españoles/as y de los/as nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, de Noruega o de Islandia, siempre que no estén separados/as de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

Este último beneficio será igualmente de aplicación a familiares de nacionales de otros Estados cuando así se prevea en los Tratados Internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España.

2.1.3. Quienes no estando incluidos/as en los anteriores apartados 2.1.1. y 2.1.2, se encuentren en España en situación de legalidad, siendo titulares de un documento que les

¹ Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers
http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-finaldoc.pdf

habilite a residir y a poder acceder sin limitaciones al mercado laboral, o estén en condiciones de obtenerlo como consecuencia de la selección en el presente proceso selectivo y consiguiente propuesta de contratación, incluido los/as refugiados/as.

2.2. **Capacidad legal:** Tener cumplidos 16 años de edad y capacidad para contratar la prestación de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3. **Capacidad funcional:** No estar afectado/a por limitación psíquica o física que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

2.5. **Titulación:** Estar en posesión del Grado o Título requerido para el puesto convocado y categoría profesional.

3. ADMISION DE ASPIRANTES

3.1 Finalizado el plazo de admisión de solicitudes, que será de al menos 15 días, se hará pública la relación provisional de aspirantes/as admitidos/as y excluidos/as mediante la inclusión del correspondiente listado en la página web del CNIC www.cnic.es

Cada persona podrá ver también su situación a través del portal de empleo, donde se comunicará a cada persona su inclusión o, en su caso, las causas que han motivado la subsanación o exclusión. 3.2 Los/as aspirantes en fase de subsanación dispondrán de un plazo de 5 días, a contar a partir del día siguiente de la fecha en la que se haga pública la lista de admitidos/as y excluidos/as, para subsanar los errores que hayan motivado la no inclusión. No será subsanable la falta de envío de la documentación requerida en la oferta. Con el fin de evitar problemas en el envío de la documentación, la aplicación informática establecerá los sistemas de aviso necesarios para que el/la candidata/a compruebe que la documentación es la correcta antes de enviarla.

Para cualquier consulta referente al proceso selectivo, se podrá contactar con el departamento de recursos humanos, teléfono: +34 91 4531200; email: cnic@cnic.es.

3.3 Transcurrido el plazo, se hará pública, mediante el mismo procedimiento y en los mismos lugares citados en la base 3.1, la relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as.

3.4 No obstante lo anterior y con el objeto de no paralizar el procedimiento, podrán seguirse las actuaciones aún antes de haber terminado el plazo de subsanación de errores, participando los/as excluidos/as y los/as admitidos/as de manera condicional hasta el momento en el que se resuelva si procede o no su admisión y se haga pública la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as.

3.5 En caso de reapertura del proceso por haber quedado este desierto o con plazas vacantes, el plazo de admisión de solicitudes podrá reducirse a un mínimo 5 días y el de subsanación a un mínimo de 3 días a criterio de la Comisión de Selección

4. SISTEMA SELECTIVO

El sistema selectivo constará normalmente de las siguientes fases:

- a) Fase de Valoración de Méritos.
- b) Fase de Valoración de Aptitudes y entrevista.

En algunos casos podrán prescindirse de la fase de entrevista a criterio del órgano de selección, atendida la naturaleza del puesto a cubrir.

4. a) Fase de Valoración de méritos:

Cada oferta establecerá la puntuación mínima necesaria a obtener en la primera fase para poder pasar a la segunda. La puntuación global vendrá dada por la suma de la puntuación obtenida en cada uno de los criterios valorados según la convocatoria

Para la selección de Titulados/as Superiores con grado de Doctor/a, de Titulados/as Superiores con grado de Licenciado/a o equivalente, de Titulados/as Medios con grado de Diplomado/a o equivalente, que vayan a realizar tareas de investigador/a, junto con la solicitud y al currículum vitae, deberá aportarse la acreditación documental correspondiente y las cartas de recomendación de investigadores/as que permitan valorar:

- la trayectoria investigadora en el área de especialización del puesto
- las contribuciones científicas y/o tecnológicas realizadas
- la colaboración activa con grupos de investigación
- la experiencia o estancias en centros de investigación internacionales
- la experiencia en organización y gestión de la investigación

El órgano de selección podrá recabar de los/as interesados/as las aclaraciones que considere oportunas sobre los méritos alegados o la realización de las presentaciones o seminarios pertinentes.

4.b) Fase de valoración de aptitudes y entrevista:

Las entrevistas podrán versar sobre cualquier aspecto relacionado con el currículum del/de la aspirante y puesto a desempeñar.

El órgano de selección podrá realizar cualquier prueba a los/as interesados/as para valorar las aptitudes, nivel de conocimiento de los idiomas necesarios para el puesto, etc.

5. ÓRGANO DE SELECCIÓN

El órgano de selección será paritario en materia de género y estará compuesto por cuatro miembros del CNIC, salvo que el puesto que se convoque esté infrarrepresentado, en este caso, el órgano de selección estará constituido por un número mayor de personas del género infrarrepresentado. Dicho órgano de selección estará compuesto al menos por un/a profesional del departamento de recursos humanos (director/a de RRHH o persona delegada con suficientes conocimientos en el área de selección), por un/a profesional del área científica, técnica o de gestión, que actuará como presidente/a (director/a científico/a o persona delegada con suficientes conocimientos en dicha área), y un/a miembro del comité de empresa designado por el/la presidente/a del comité, si este órgano acepta participar en el proceso de selección. Si el Comité de Empresa decidiera no participar en el proceso, se nombrará otro/a miembro del área científica, técnica o de gestión correspondiente.

El órgano de selección podrá estar asistido, con voz pero sin voto, por especialistas designados por el mismo.

El órgano de selección adoptará sus decisiones por mayoría de sus miembros. En caso de empate tendrá preferencia para la contratación el/la candidata/a cuyo género esté infrarrepresentado de acuerdo a la categoría del puesto convocado.

Los/as miembros del órgano de selección deberán abstenerse en caso de conflicto de intereses.

6. SELECCIÓN

6.1. Presentación de solicitudes:

Las solicitudes deberán presentarse telemáticamente a través del portal de empleo de la página web del CNIC dentro de la convocatoria seleccionada.

La documentación a presentar en cada proceso de selección será la solicitada en la oferta correspondiente.

- Solo se tendrán en consideración los méritos acreditados documentalmente en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes, no siendo válidas las presentadas con posterioridad.
- Durante todo el proceso no será necesario aportar documentación original ni homologaciones de los méritos alegados. La presentación de originales u homologaciones será requerida únicamente a la persona seleccionada antes de la formalización del contrato.
- El órgano de selección, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, velará por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades

7. RESOLUCIÓN DEL CONCURSO

7.1. El órgano de selección hará pública, en los mismos lugares de la lista provisional y lista definitiva, la resolución de las candidaturas a cada puesto, según la puntuación final obtenida

7.2. En el caso de que el aspirante seleccionado/a no presente la documentación correspondiente en el plazo establecido, no cumpla los requisitos exigidos o no se alcance con él/ella un acuerdo de incorporación, el puesto se adjudicará, de haberlo/a, al siguiente candidato/a de la lista definitiva.

8. PERIODO DE PRUEBA

En los contratos de trabajo se pactará expresamente un período de prueba de conformidad con el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De no superarse el mismo, y previa rescisión del contrato del contratado, el puesto se podrá ofertar al siguiente o siguiente candidato/a de la lista definitiva sin necesidad de abrir un nuevo proceso de selección.