

## POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN LA ESTRATEGIA OTM-R DE LA UNIÓN EUROPEA.

La contratación mediante procesos abiertos, transparentes y basados en el mérito (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, OTM-R) es uno de los pilares de la Carta Europea de Investigadores y, en particular, del Código de Conducta para la Contratación de investigadores que se inició en el año 2005. OTM-R asegura la contratación del personal docente e investigador con el mejor perfil para un determinado puesto de trabajo y conlleva beneficios para el personal, las instituciones y, en definitiva, para el sistema docente e investigador en su conjunto. Específicamente, OTM-R hace que la carrera docente e investigadora sea más atractiva, asegura la igualdad de oportunidades para todos los candidatos y facilita la movilidad. En definitiva, contribuye a rentabilizar la inversión en las universidades por su personal.

### 1. PRINCIPIOS BÁSICOS.

Para la Universidad de Córdoba, es prioritario asegurar que la contratación del candidato más adecuado para cubrir un puesto de trabajo se realiza mediante un proceso de selección abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R). El seguimiento de estas directrices fomentará la movilidad del personal de las universidades, el intercambio de conocimientos y, en definitiva, el incremento de la calidad de la docencia e investigación.

Fieles al compromiso con la estrategia de recursos humanos de la Unión Europea, los procedimientos de selección y contratación de personal de nuestra institución se rigen por un conjunto de principios básicos que garantizan a todas las personas la igualdad de acceso a un puesto de trabajo. Se siguen, por tanto, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, respetando en todo caso la normativa nacional e internacional vigente en este ámbito, específicamente la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de Investigadores (C&C). Los principios de C&C son aplicables para la contratación de cualquier personal de la institución, con independencia de su categoría profesional.

Por tanto, la selección y contratación de personal, en sus distintas categorías, se llevará a cabo en la Universidad de Córdoba mediante un proceso competitivo, al que le serán de aplicación los siguientes criterios:

**a) Publicidad.** Las convocatorias, así como sus bases reguladoras, se publicarán en distintos medios de difusión, dependiendo de la categoría profesional. Las convocatorias de funcionarios lo hacen en el Boletín Oficial del Estado (BOE), las de personal laboral en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA) y en el caso del personal docente e investigador no funcionario en Euraxess. Todas ellas se publican en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO). La oferta de empleo publicada incluirá una descripción detallada de los requisitos generales y específicos del solicitante, la referencia concreta del puesto ofertado, las funciones a desarrollar, las bases del concurso y la fecha de apertura y cierre de la convocatoria, así como los períodos de reclamación y los pies de recurso pertinentes para cada fase del procedimiento.

**b) Transparencia.** Las convocatorias definirán los requisitos generales y específicos mínimos (incluidos los requerimientos lingüísticos) de los solicitantes, los criterios de evaluación del concurso y el derecho a la reclamación o a los recursos legales pertinentes en cada fase del procedimiento.

**c) Igualdad.** Las convocatorias deberán asegurar que ningún solicitante quedará excluido salvo en el caso de no cumplir con los requisitos mínimos exigidos. Los candidatos que cumplan con los requisitos

mínimos serán evaluados sin discriminación por razón de género; edad; origen étnico, nacional o social; religión; creencias; orientación sexual; idioma; discapacidad; opinión política; o condición social/económica.

**d) Mérito y capacidad.** La selección dependiendo de la categoría profesional o puesto de trabajo al que se concursa, y siempre respetando los principios de mérito y capacidad, se deberá a un concurso, bien sea de méritos o bien sea concurso-oposición. Existen diferentes reglamentos que regulan la selección por comisiones evaluadoras del personal docente e investigador estable o con relación funcional, o la existencia de baremos para las plazas de personal docente e investigador contratado no estable o para personal investigador. No se penalizarán las interrupciones de la carrera profesional o variaciones temporales de los CVs, ya que se consideran parte de la evolución profesional y, en consecuencia, contribuciones valiosas para el desarrollo profesional de los investigadores en el marco de una trayectoria multidisciplinar.

**e) Profesionalidad e imparcialidad.** El comité de selección para cada tipo de concurso pertenece a la misma o superior categoría profesional del aspirante. La afinidad a una determinada plaza vendrá determinada por profesionales de la misma macroárea o esfera de gestión y se firmará un compromiso ético para evitar los conflictos de intereses con los aspirantes del concurso.

## 2. COMITÉ DE SELECCIÓN.

El comité de selección o comisión de contratación, dependiendo de la categoría profesional concursada, estará formado por un mínimo de tres miembros con diverso nivel de experiencia y competencias, asegurando en todo caso que se mantiene el adecuado equilibrio entre hombres y mujeres. El comité, que incluirá miembros externos a la institución, garantizará que se valore y evalúe adecuadamente la cualificación académica, investigadora y profesional (incluidas las no oficiales) de todos los solicitantes, así como la movilidad internacional y profesional. Los criterios de evaluación publicados son coherentes con los requisitos del puesto de trabajo que se ofrece. La composición del comité de selección será pública e incluso para ciertas plazas de personal docente e investigador o investigador, también los CVs de los evaluadores.

## 3. PROCEDIMIENTO.

Todas las ofertas de empleo se publicarán según lo indicado en el apartado de principios básicos de publicidad (apartado 1a). Se confirmará a los solicitantes la correcta recepción de su solicitud, integrando muchos de los procesos en la administración electrónica de la Universidad, para reducir la carga administrativa. Una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos, se publicará el listado provisional de los candidatos admitidos al proceso de selección y de aquellos candidatos que deben subsanar algún requisito administrativo señalando las causas de exclusión y dándoles un plazo administrativo para la subsanación. El procedimiento de concurso podrá incluir una fase de oposición (a veces con una prueba práctica) excluyente o no a una segunda fase de baremación de méritos, que puede ir acompañada, en ocasiones, de una entrevista personal o exposición y defensa pública de los méritos alegados en el CV por los solicitantes. En todos los casos se velará porque todos los candidatos sean evaluados en igualdad de condiciones. Las puntuaciones alcanzadas para cada una de las fases del concurso serán publicadas en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO) y vendrán acompañadas de un período de reclamaciones. El listado de aspirantes seleccionados finalmente será publicado por diferentes medios según su categoría profesional (BOE, BOJA, BOUCO).

#### **4.- Condiciones laborales.**

La Universidad de Córdoba ofrece, a todos sus trabajadores condiciones laborales acordes con la legislación española y con los principios de C&C, con total cobertura de seguridad social o MUFACE así como unos recursos técnicos adecuados para llevar a cabo las tareas docentes e investigadoras o técnicas. Asimismo, asume plenamente los principios recogidos en la Carta Europea del Investigador, incorporando medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar, los permisos y licencias, y las causas de incapacidad temporal.