

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA BASADA EN LA ESTRATEGIA OTM-R DE LA UNIÓN EUROPEA

El proceso de reclutamiento y selección de personal investigador para su contratación por parte de la Universidad de Córdoba se adapta a la política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) de la Unión Europea. La política OTM-R define que los procesos de reclutamiento y selección de personal investigador deben ser abiertos, transparentes y basados en la evaluación de méritos, y constituye uno de los pilares esenciales de la Carta Europea de Investigadores y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, publicado en el año 2005. La política OTM-R asegura la contratación de personal investigador con las mejores competencias para un determinado puesto de trabajo y conlleva beneficios para la institución y para los investigadores debido a la confianza que genera la implementación de esta estrategia desde el punto de vista ético, laboral y formativo. Además, la política OTM-R hace que la carrera investigadora sea más atractiva, asegura la igualdad de oportunidades para todos los candidatos y facilita la movilidad, fomentando la contratación de investigadores en todo el espacio europeo.

1. Principios básicos

Para la Universidad de Córdoba es un aspecto prioritario que los procesos de reclutamiento y selección de investigadores se lleven a cabo mediante procesos establecidos que sean abiertos, transparentes y basados en los méritos. Estos procesos garantizarán la contratación de los candidatos/as más adecuados/as para su incorporación a la institución. El seguimiento de estas directrices fomentará la movilidad del personal de las universidades, el intercambio de conocimientos y, en definitiva, el incremento de las competencias de los investigadores/as para el desarrollo de sus tareas.

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 y, específicamente, la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta 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 personal funcionario se publican 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 las convocatorias además se hacen públicas 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 periodos de presentación de alegaciones y el procedimiento para presentar las mismas.

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. Los resultados derivados de la evaluación en cada etapa se publicarán de forma abierta siguiendo las pautas descritas en cada convocatoria. Las convocatorias para la selección de personal investigador incluirán un procedimiento habilitado para la presentación de alegaciones por parte de los candidatos con su plazo especificado, tal y como definen las mismas. Las resoluciones derivadas de las distintas fases de cada proceso se publicarán de forma abierta en la página web de la Universidad de Córdoba.

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 y 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 llevará a cabo mediante un concurso, bien sea de méritos o un concurso-oposición. Existen diferentes reglamentos que regulan la selección por comisiones evaluadoras de 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

Los comités de selección pertenecerán 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 conflictos de interés con los aspirantes a cada concurso.

2. Comités de selección

Los comités de selección o comisiones de contratación, en función de la categoría profesional concursada, estarán constituidos 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 serán coherentes con los requisitos del puesto de trabajo que se ofrece. La composición de los comités será pública e incluso para algunas plazas de personal docente e investigador, también los CVs de los miembros de estas comisiones.

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 el proceso de envío y seguimiento en la administración electrónica de la Universidad de Córdoba con el fin de 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 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 por los solicitantes en sus CVs. 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 BOUCO y vendrán acompañadas de un periodo de alegaciones. 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 descritos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, con total cobertura de la seguridad social o de MUFACE, así como unos recursos técnicos adecuados para llevar a cabo las tareas docentes, investigadoras, de transferencia y de gestión. De la misma forma, se asumen 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.

5. Captación y estabilización de talento investigador

La Universidad de Córdoba mantiene como apuesta estratégica la incorporación y estabilización de talento investigador, entendiéndose este colectivo como personal con capacidad de captación de fondos en convocatorias competitivas, con proyección científica y con posibilidad de incorporar nuevas líneas de investigación y/o fortalecer otras ya existentes en la institución. Además, la estabilización de talento investigador supone una medida para rejuvenecer la plantilla de personal docente e investigador lo que permitirá garantizar el relevo generacional sin que se vea afectada la competitividad científica.

De manera complementaria, la Universidad de Córdoba fomenta y publica actividades para que el personal investigador formado en la institución potencie sus competencias en tres aspectos claves para conseguir la estabilización: la formación, mediante un amplio catálogo de actividades con enfoque genérico y específico; la movilidad internacional, para adquirir experiencia complementaria a la recibida durante su formación; y el liderazgo en actividades

científicas, lo que supone una experiencia curricular clave para conseguir la estabilización en la Universidad de Córdoba por la vía investigadora.

Este compromiso de la Universidad de Córdoba se ha visto materializado en las convocatorias incluidas en el Plan Propio de Investigación “Enrique Aguilar Benítez de Lugo”, el Plan Propio de Investigación Internacional, el Programa Propio de Posgrado, y el Plan Estratégico para la Incorporación y Estabilización de Talento Investigador.

6. Ética e integridad en la investigación

Los casos de mala conducta en la investigación, especialmente cuando están implicados investigadores de alto nivel, tienen un profundo impacto en los sistemas de investigación en general. A pesar de que la mala conducta en la investigación es practicada por una pequeña fracción de la comunidad científica, estos casos arrojan dudas sobre la investigación en la sociedad, obstaculizan las inversiones públicas y ponen en peligro la legitimidad de las instituciones. El objetivo general es aumentar la concienciación sobre los distintos grados de mala conducta, desde las violaciones flagrantes de las normas legales hasta formas más sutiles de comportamiento que conducen a incumplimientos de las buenas prácticas, fomentando finalmente el rechazo de la comunidad.

La Universidad de Córdoba apuesta por la implementación de un Plan de Integridad en la Investigación de la Universidad como marco global para promover la integridad y prevenir las malas prácticas. La estrategia se basa en un enfoque multinivel que no sólo tiene en cuenta las normas formales y las medidas correctoras, sino que también se centra en la concienciación cultural y las interacciones en todos los niveles de la carrera profesional y las unidades organizativas del trabajo. La Estrategia de Integridad también contempla la implementación de buenas prácticas en los procesos de reclutamiento y selección de personal de forma que estos se desarrollen de forma profesional y en un contexto ético y, además, se garanticen las obligaciones contractuales y legales.