

Política de selección de personal abierta, transparente y basada en méritos (OTM-R)

1. Introducción

El Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (IDIS) es un centro de investigación biomédica de marcado carácter traslacional. En su equipo, de casi 1.400 personas, cuenta con personal investigador del Servicio Gallego de Salud (Sergas) —del Área Sanitaria de Santiago e Barbanza, Lugo, A Mariña y Monforte— y de la Universidad de Santiago de Compostela (USC) adscrito al instituto, y con personal contratado por la Fundación Galega de Investigación Sanitaria IDIS (en adelante FIDIS) para llevar a cabo proyectos de investigación.

La presente política orienta todos los procesos de contratación de FIDIS de personal dedicado a la investigación básica o clínica en el instituto. Dicho personal queda excluido de la participación en actividades asistenciales, salvo en el caso de personas contratadas para la realización de un proyecto de investigación en cuyo protocolo se establezcan específicamente actuaciones sobre pacientes, o para la participación en el equipo investigador de un ensayo clínico con pacientes.

FIDIS adopta principios que garantizan procesos de selección abiertos, transparentes y basados en el mérito, cuya descripción detallada figura en las bases de todas las convocatorias. Además, la institución ha establecido mecanismos que, en situaciones de igualdad de méritos, favorecen a personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados, con el objetivo de promover la equidad.

2. Principios

Los principios que rigen la convocatoria de plazas y la contratación de personal de FIDIS son consistentes con lo establecido en el Código de Conducta Europeo para tener procedimientos de contratación abiertos, eficientes, transparentes, accesibles y comparables internacionalmente. Estos principios son:

- **Publicidad.** Todas las convocatorias y las bases que las rigen se publican en la web del IDIS <https://www.idisantiago.es/empleo/>, así como en sus redes sociales. Adicionalmente, en el caso de las convocatorias de plazas financiadas por fondos europeos se realiza difusión a través de Euraxess. Al finalizar el proceso de selección, se publican en la web del instituto los resultados de las distintas fases del proceso de selección (baremos provisionales y definitivos).

- **Transparencia.** Los distintos procesos de selección se llevan a cabo mediante convocatoria pública de libre concurrencia, sin más limitación que los méritos requeridos para participar en el proceso. Junto a las condiciones del contrato y los requerimientos técnicos y científicos para ocupar el puesto, se publican las bases de la oferta, donde se describen en detalle el proceso y el baremo de evaluación, y la composición del tribunal que evalúa las candidaturas.
- **Igualdad.** En los distintos procesos de selección se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al puesto ofertado, con independencia del género, edad, raza, religión, creencias, opiniones políticas, idioma, condición social o económica, discapacidad y orientación sexual. Los únicos límites vienen marcados por la legislación laboral española (edad mínima para los ciudadanos españoles y permiso de trabajo para personas extranjeras), por una situación de inhabilitación para el desempeño de un empleo público, o por no tener la titulación requerida para ocupar el puesto ofertado. Asimismo, FIDIS se compromete al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones y documentos oficiales.
- **Mérito.** Los procesos de selección se llevan a cabo mediante la valoración de los méritos aportados por las distintas personas solicitantes —currículum vitae (CV), titulación, experiencia profesional, formación complementaria, etc.— y mediante la realización de entrevistas personales. En la valoración de los méritos se tiene en cuenta no solo la formación, experiencia y potencial para la investigación de los/las candidatos/as, sino también su creatividad y nivel de independencia.

3. Propuestas de contratación

Las propuestas de contratación las elaboran los investigadores/as principales (IP) utilizando los modelos que les facilita el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) de FIDIS. Una vez cerrados los términos de la propuesta y las bases reguladoras de la convocatoria, se solicita el visto bueno del Comité de Empresa.

Las bases reguladoras incluyen una relación detallada de los méritos que se evaluarán y la puntuación asignada a cada uno de ellos. La evaluación de méritos tiene una puntuación máxima de 90 puntos y la entrevista personal una puntuación máxima de 10 puntos.

Previa a su publicación, RRHH elabora un expediente que incluye todos los detalles técnicos y económicos del nuevo contrato y el motivo de la contratación (proyecto, financiador, funciones del puesto, relación con otras posiciones del equipo, etc.).

4. Procedimiento de contratación

4.1 Publicación de la oferta

El proceso de selección se inicia con la publicación de la convocatoria en la web de IDIS <https://www.idisantiago.es/empleo/> y, en el caso de las plazas financiadas con fondos europeos en Euraxess <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

De esta forma se abre el período de recepción de candidaturas.

4.2 Fase 1: Valoración de méritos

Una vez cerrada la recepción de candidaturas, el equipo de RRHH revisa la documentación presentada y, cuando resulta necesario, contacta con las personas solicitantes para que subsanen posibles errores o aporten aclaraciones.

Con el fin de reducir al máximo la carga burocrática para los candidatos, en FIDIS solicitamos inicialmente únicamente la información básica imprescindible para participar en la convocatoria, a través del formulario habilitado en <https://www.idisantiago.es/empleo/>.

En caso de ser necesario para verificar el cumplimiento de los requisitos, se podrá requerir documentación adicional en una fase posterior.

Tras la revisión inicial, RRHH remite al Tribunal la relación de candidatos/as admitidos/as junto con su documentación, de modo que pueda llevar a cabo la valoración de méritos conforme a los criterios y puntuaciones establecidos en las bases de la convocatoria. El Tribunal elaborará un baremo provisional con las puntuaciones de los/as candidatos/as admitidos/as y una lista de excluidos/as, si los hubiera.

El baremo provisional se publica en la página web del IDIS y se abre un plazo breve para que los/as aspirantes puedan corregir el defecto que haya motivado su exclusión. Finalizado el período de enmiendas, se publica el baremo definitivo, en el que se recoge la relación de aspirantes que pasan a la segunda fase del proceso.

4.3 Fase 2: Entrevista personal

El Tribunal realiza entrevistas con todos/as los/las candidatos/as que pasan a la segunda fase, tras lo cual emite una resolución provisional, que se publica en la web del IDIS y se abre un breve periodo para posibles reclamaciones.

En caso de que se produjera un empate en la puntuación de dos candidatos/as, esta se resolverá del siguiente modo:

- En primer lugar, se resolverá el empate a favor del género con menor representación en el grupo profesional al que se opta.
- En segundo lugar, el empate se resolverá a favor de la persona que tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- En tercer lugar, el empate se resolverá a favor de la persona que haya obtenido mejor puntuación en la entrevista personal.

4.4 Resolución definitiva y notificación

Una vez concluido el plazo de reclamaciones, se publica la resolución definitiva y se contacta con la persona contratada para proceder a realizar todos los trámites para su incorporación.

5. Tribunal de selección

El Tribunal de Selección, encargado de evaluar los méritos y entrevistar a los candidatos, es nombrado por la Dirección de FIDIS. Su composición se ajusta a los principios de imparcialidad y profesionalidad, y de paridad entre hombres y mujeres, en el conjunto de las convocatorias de la entidad (de acuerdo con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 2/2015 de empleo público de Galicia). No podrán ser miembros del Tribunal de selección personas sujetas a un conflicto de interés o en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en el citado artículo de la Ley 2/2015.

El Tribunal lo constituye un mínimo de tres miembros —presidente/a, secretario/a y vocal— y en sus funciones deberá garantizar la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta los criterios y méritos valorables indicados en las bases de las convocatorias de empleo.

En la evaluación de las candidaturas, los miembros de Tribunal tendrán siempre presentes los valores y principios del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, y ponderarán:

- La trayectoria global como personal investigador de los/las candidatos/as. Para ello se tendrán en consideración tanto los logros científicos (publicaciones, comunicaciones en congresos, proyectos de investigación) como los méritos acreditados en el desempeño en tareas de docencia, supervisión de personal, participación en comités o comisiones, gestión de la I+D+i, transferencia y actividades de divulgación, entre otras.
- Los méritos aportados tanto de forma cualitativa como cuantitativa, teniendo en cuenta que las interrupciones en la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los CV no deben penalizarse, sino que deben considerarse como parte de la evolución profesional y contribución valiosa en el desarrollo profesional hacia una trayectoria más diversificada.

6. Incorporación

Una vez concluido el proceso de selección, se procederá a la firma del contrato con el/la candidata/ seleccionado/a. Para facilitar su incorporación al equipo se le entregará el Manual de bienvenida, donde se ofrece información detallada sobre la normativa laboral y la política de prevención de riesgos laborales del FIDIS, además de informaciones prácticas (estructura de la entidad, personas y canales de contacto con los departamentos, etc.).

Todo el personal investigador que se incorpora a FIDIS recibe:

- Contrato + Modelo 145 (situación familiar) para su firma
- Formulario de alta en el IDIS (para cumplimentar)
- Formulario de cita para reconocimiento médico (para cumplimentar)
- Cuenta de correo electrónico corporativo
- Clave de acceso al portal del empleado
- Clave de acceso al portal de registro de jornada diaria

Asimismo, se informa a los nuevos miembros que los planes y políticas del IDIS (Formación, Calidad, Comunicación, Traslación de resultados, etc.) están disponibles en la sección [Transparencia y documentación](#) de la web del instituto y se les recuerda que están obligados a aplicar los principios y prescripciones del [Manual de calidad y buenas prácticas de investigación](#) y de la [Política de Open Science](#) del IDIS.

7. Control y seguimiento

El IDIS se compromete a supervisar y revisar periódicamente la aplicación de su política OTM-R para garantizar su eficacia y el cumplimiento de las directrices HRS4R. Buscaremos activamente la opinión de los solicitantes e investigadores, realizando los ajustes necesarios para mejorar nuestros procesos de contratación.