	MANUAL DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA FSP CNIO	Aprobado: CD
		21/02/2023

Este manual regula los procesos de selección y contratación del personal al servicio de la Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III, excepción hecha del personal estatutario: Director y Gerente

Normas comunes

Corresponde al Gerente, llevar a cabo los procesos de selección de personal, en sus distintas categorías, de acuerdo con la política de personal y las directrices establecidas por el Patronato, mediante el sistema de concurso al que deberán aplicarse los siguientes criterios:

1. **Publicidad:** La convocatoria se publicará en la red social LinkedIn (apartado de empleo) así como en la página web de la Fundación, con una antelación mínima de diez días y máxima de sesenta días a la fecha final de remisión de solicitudes. En la página web del Centro se dará publicidad con mayor nivel de detalle de las características de la convocatoria, haciendo constar la naturaleza del puesto de trabajo, requisitos exigidos, lugar al que deben dirigirse las solicitudes, criterios de evaluación de las solicitudes y duración del proceso. Para puestos de jefatura, la convocatoria se publicará por un mínimo de 30 días y en caso de ser necesario, se anunciará en un periódico nacional y/o en una publicación científica internacional.
2. **Igualdad:** La convocatoria deberá garantizar que nadie queda excluido, salvo por los requisitos establecidos en la propia convocatoria.
3. **Mérito y capacidad:** La selección deberá basarse en pruebas de conocimientos generales y específicos, valoración de *curricula* mediante baremo previamente establecido al efecto, entrevistas o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y racionalidad del proceso. El Gerente podrá designar un órgano de selección *ad hoc* que colabore en el proceso hasta realizar la propuesta de contratación.
4. **Eficiente gestión del gasto:** Una vez seleccionados los candidatos, no menos de tres, el Gerente podrá llevar a cabo, por si mismo o designando a una persona para ello, la selección definitiva mediante negociación individual de sus condiciones retributivas. En todo caso, la contratación definitiva no podrá llevarse a cabo sin la existencia de crédito presupuestario suficiente.

Efectuada la selección se otorgará el contrato laboral correspondiente ajustado a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

La contratación de Directores/as de Programa queda al margen del proceso establecido anteriormente y participará el PDC y el Comité de Búsqueda (SeCo). La

selección y contratación de los Directores/as de Programa será responsabilidad directa del Director.

En todo caso, los contratos incluirán, entre otras, una cláusula de confidencialidad que garantice el secreto de la investigación que se realiza, y una cláusula relativa a los derechos de propiedad industrial e intelectual del investigador que le correspondan en el resultado de la investigación, de acuerdo con los criterios establecidos al efecto por el Patronato.

Asimismo, incluirán una cláusula obligatoria para el investigador de poner en conocimiento de la Dirección del Centro cualquier conflicto de intereses que pudiera surgir a lo largo de la relación contractual con el Centro.

Criterios específicos aplicables al personal investigador

Corresponde al Director/a del Programa en cuestión solicitar el inicio del expediente de contratación del personal investigador, mediante solicitud remitida al Gerente exponiendo la necesidad de contratación, las características del puesto a cubrir y el perfil del candidato.


La selección se realizará por el sistema de concurso, siguiendo las normas comunes, quedando garantizada la objetividad en la selección mediante la evaluación de candidatos efectuada por un Comité de Selección presidido por el Director/a del Programa y del que formarán parte el Jefe/a de Grupo/Unidad/Sección al que estará adscrito el investigador y el Jefe de Personal, quien formulará al Gerente la propuesta de contratación. A continuación, el Gerente negociará las condiciones retributivas de los candidatos.

Teniendo en cuenta la alta calidad científica requerida y las especiales actividades a desarrollar, para puestos de trabajo de jefatura (Jefes/as de Grupo, Unidad, Sección o Unidad Clínica) podrá utilizarse el sistema de libre elección, para lo cual el Director del Programa realizará una propuesta motivada al Comité del Centro. Obtenida la evaluación favorable de este, propondrá al Gerente la contratación del candidato. Este sistema de libre contratación queda limitado a los supuestos específicos aquí consignados.

Para la contratación de Directores/as de Programa, la propuesta partirá del Director, realizando este una propuesta motivada al Comité del Centro. Obtenida la evaluación favorable del mismo, propondrá al Gerente la contratación del candidato.

Personal investigador predoctoral en formación

El personal investigador predoctoral en formación se incorpora al Centro en los términos establecidos en el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, aprobado por el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, realizando su

	MANUAL DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA FSP CNIO	Aprobado: CD
		21/02/2023

selección de acuerdo con los procedimientos establecidos para el personal investigador.

Selección de candidatos presentados por el CNIO a convocatorias externas para la contratación de personal o en convocatorias propias de carácter competitivo


Existen una serie de convocatorias para la contratación de personal, promovidas por diversas instituciones y agencias financiadoras, que establecen una limitación al número de candidatos que el CNIO puede presentar. Ejemplos de este tipo de convocatorias serían los contratos Sara Borrell o los Miguel Servet del Instituto de Salud Carlos III o las AXA Research Funds Postdoctoral Fellowships. Igualmente existen convocatorias propias del CNIO, financiadas mediante aportaciones filantrópicas o de otro tipo (por ejemplo, los contratos posdoctorales “Amigos del CNIO” o los “Fundación Banco Santander”) en las que no hay un organismo externo responsable de elegir los candidatos que finalmente se beneficiarán de estas oportunidades.

En todos estos casos, el CNIO tiene la necesidad de realizar un proceso de selección que permita identificar los candidatos más idóneos para cada caso concreto. La presente norma tiene como objetivo el establecer un procedimiento que permita realizar estos procesos de manera eficiente y en base a criterios objetivos.

La selección de personal será realizada por un comité ad hoc, constituido por el Director, el Vicedirector, el Presidente del Comité Científico, y al menos 2 Jefes de Grupo, elegidos por la Dirección Científica entre los científicos más destacados del CNIO durante un periodo de al menos 1 año. El comité estará asistido por la persona responsable de Gestión Científica.

Los criterios utilizados para la selección de los candidatos serán siempre de excelencia científica, considerando los méritos expuestos por los candidatos en sus CV, incluyendo número y calidad de sus publicaciones (usando las publicaciones de primer autor y el índice de impacto como parámetro fundamental), así como la calidad del Grupo receptor y del proyecto de investigación propuesto.

Con independencia de lo anterior, el CNIO se reserva la capacidad de aplicar otros criterios adicionales que permitan garantizar la máxima adecuación del candidato a los intereses de la institución, según principios de oportunidad estratégica, trayectoria y ejemplaridad del candidato, o cualquier otro que en su momento se pueda considerar oportuno.

	MANUAL DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA FSP CNIO	Aprobado: CD
		21/02/2023

Selección de Jefes/as de Sección y Unidades

Las propuestas para seleccionar Jefes/as de Sección y Unidad se inician por parte del Director de Programa, cuando haya una vacante en el mismo.

Una vez recibidas las solicitudes, el Director/a del Programa invitará a las entrevistas a una serie de candidatos. Estas entrevistas deberían incluir a los miembros del personal científico del CNIO que estén familiarizados con la investigación del candidato, así como a miembros del Comité Científico. Los Directores/as de Programa también deberían involucrarse si existe un interés por el candidato.

El Director/a de Programa podrá crear un comité de selección ad hoc si lo considera necesario para el proceso de selección.

A los candidatos para posiciones a Jefes/as de Unidad o Sección, se les instará para que den un seminario y discutan sus planes para la Unidad o Sección.

La decisión acerca de qué candidato debería ser contratado, recaerá en última instancia sobre el Director/a del Programa. Sin embargo, la opinión del comité de selección ad hoc (si existiera), la del Comité Científico y, si es necesario, la del Comité de Directores/as de Programa (PDC) deberían ser tomadas en consideración por el Director/a del Programa, antes de proponer la contratación a cualquier candidato en particular.

Los términos de la oferta (posiciones, fondos, equipo, espacio, etc.) serán determinados por el Director y el Gerente una vez discutido el asunto con el Director/a de Programa correspondiente, a fin de fin de garantizar la existencia de recursos.


La oferta final al candidato, propuesta por el Director/a de Programa, la hará el Gerente del CNIO.

Los candidatos no seleccionados para entrevistas serán notificados por el Jefe de Personal, una vez finalice el proceso.

JEFES DE GRUPO Y DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA

El Director solamente tendrá en consideración aquellos candidatos que recomiende el PDC para un programa concreto y que, además, estén apoyados por el Director/a de dicho programa.

Para que un candidato pueda ser presentado al Director para su valoración, el Director/a de Programa promotor de la candidatura deberá preparar un dossier que contenga necesariamente:

	MANUAL DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA FSP CNIO	Aprobado: CD
		21/02/2023

- Información detallada sobre su CV
- Propuesta de investigación elaborada por el candidato
- Propuesta sobre la idoneidad estratégica que implica tal oferta de investigación para el Programa y que será elaborada por el Director del Programa
- Tres cartas de recomendación (al menos) emitidas por miembros de reconocido prestigio de la comunidad científica internacional

Adicionalmente, cada miembro del PDC que quiera apoyar la candidatura de un Jefe/a de Grupo o Unidad Clínica deberá elaborar un memorándum detallado que contenga:

- Beneficios aportados por la incorporación del candidato al plan estratégico científico del CNIO
- Análisis comparativo del candidato con el resto del “faculty” del CNIO
- Valoración sobre cuál es su posición relativa en el ranking internacional de la disciplina para la que es propuesto.

Se entenderá que aquellos miembros del PDC que no emitan el memorándum antes descrito no apoyan la candidatura propuesta.

La decisión de cual candidato debería ser contratado caerá en última instancia sobre el Director, teniendo en consideración las recomendaciones del PDC o cualquier otra información pertinente. Todas las contrataciones aprobadas por el Director deberán ser validadas por el Gerente a fin de garantizar la existencia de recursos.

Los términos de la oferta (posiciones, fondos, equipo, espacio, etc.) serán determinados por el Director y el Gerente una vez discutido el asunto con el Director/a del Programa correspondiente, a fin de fin de garantizar la existencia de recursos.

El Gerente también será responsable de validar los procedimientos administrativos de contratación conforme a lo establecido por la ley. El contrato será firmado por ambas partes, el Director y el Gerente.