



POLÍTICA ACTUAL OTMR

OTMR SYSTEM

¿Por qué es atractivo el sistema CSIC?

- General - Entorno excelente para el desarrollo profesional
 - El CSIC es la primera institución científica de España, la cuarta de Europa y la undécima del mundo en los indicadores internacionales de excelencia científica. Desarrolla actividad científica en todas las áreas del conocimiento y tiene presencia en todo el territorio nacional.
 - Organización diversa e inclusiva: CSIC valora y promueve la diversidad en talento, habilidades y capacidades.
 - Manual de Bienvenida en castellano y en inglés que aporta información general sobre el CSIC, enlaces para ampliarla y datos útiles sobre las cuestiones prácticas que puedan surgir a cualquier persona que se incorpora a la organización (Castellano: https://www.csic.es/sites/default/files/2023-09/Manual_de_Bienvenida-CSIC-2023.pdf; inglés: https://www.cabd.es/uploaded_files/files/Manual_de_Bienvenida-CSIC%202022-EN.pdf).
 - Contratación a través de la bolsa o nombramiento de personal funcionario.
 - En su voluntad de crear buenas prácticas en la gestión de recursos humanos y con el firme compromiso de seguir mejorando en estas políticas de acuerdo con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación del Personal Investigador, tras los trabajos preparatorios que se iniciaron en 2019, desde marzo de 2021 el CSIC es una de las instituciones reconocidas con el distintivo de excelencia “HR Excellence in Research”.
 - Esto se concreta con la implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para el Personal Investigador (HRS4R), cuya documentación íntegra se encuentra en la web específica: <https://hrs4r.csic.es>.
-
- Entorno científico
 - Ciencia colaborativa e interdisciplinar: Plataformas Temáticas Interdisciplinarias (PTIs), Conexiones (Hubs CSIC).
 - Numerosos convenios nacionales e internacionales con organismos de investigación, universidades, fundaciones, administración pública y sector privado.
 - Promoción de la movilidad internacional: Programa IMOVE para personal investigador en formación; Programa Fulbright para el personal investigador postdoctoral, técnico y gestor.
 - Firme compromiso institucional con las políticas de Ciencia abierta (Digital. CSIC: <https://digital.csic.es>).



- Sólida organización central que apoya a los investigadores en actividades de: comunicación, cultura científica, estrategia científica, promoción profesional, acceso a financiación pública local, nacional, europea e internacional, actividades de innovación, emprendimiento y transferencia.
- Programas de mentorazgo dirigido a jóvenes investigadores en sus últimos años de doctorado (Programa CAMINO CSIC).
- Condiciones laborales
 - III Plan para la Igualdad de Género ([20220405_III_PIG_AECSIC.pdf;jsessionid=042D4AF536448ACBF3F74EF719597AFF](#)).
 - Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC ([protocolo-prevencion-acoso-csic-2024.pdf](#)).
 - Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CSIC ([Protocolo_Actuacion-Acoso_Laboral_CSIC.pdf \(icmab.es\)](#)).
 - Desarrollo continuo: Plan de Formación del CSIC alineado con el Plan Estratégico del CSIC/HSR4R ([PLAN%20DE%20FORMACI%c3%93N%202024 \(3\).pdf](#)).
 - Flexibilidad laboral y conciliación: Posibilidad de 3 días de trabajo a distancia, con carácter general ([Plan_Trabajo_Distancia_CSIC_20230411 \(2\).pdf](#)).
 - Plan de Acción Social ([Plan%20de%20Accion%20Social%202024 \(2\).pdf](#)).
 - Formación psicoemocional proyecto #BIEM CSIC 360.



A continuación, se detallará la política OTM-R en las distintas fases de la contratación de personal.

I. FASE DE PUBLICACIÓN Y APLICACIÓN

		P. FUNCIONARIO	P. LABORAL
PUBLICACIÓN	Dónde se publican las convocatorias	https://sede.csic.gob.es/tramites/convocatorias-de-personal	<ul style="list-style-type: none"> - https://intranet.csic.es/convocatorias-de-contratacion-de-personal - https://sede.csic.gob.es/tramites/convocatorias-de-personal
	Dónde se informa de la publicación de dichas convocatorias	<p>En la <u>intranet</u>: Acceso a “Boletín informativo”.</p> <p>En la <u>Web</u>: Web de CSIC – Formación y empleo – Convocatorias. Este enlace redirige a la sede electrónica.</p> <p>Otros <u>medios</u>: Envío correo con dicha información dentro del “Boletín informativo”.</p> <p><u>ICUs</u>: Se envía un correo electrónico a los/ las Gerentes y Directores/as desde SGARH informando de la publicación de la convocatoria y de los principales hitos del proceso selectivo.</p>	<p>En la <u>intranet</u>: https://intranet.csic.es/convocatorias-de-contratacion-de-personal sección Gestión Científica – Convocatorias de Personal: se publica información sobre “actuaciones que abarcan un amplio periodo de la carrera científica del investigador; desde los últimos años de formación universitaria hasta la alta especialización posdoctoral. Además, se incentiva también la formación de personal técnico y de personal experto en transferencia de resultados de investigación.”</p> <p>En la <u>Web</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Web de CSIC – Formación y empleo – Convocatorias. - Web del CSIC – Formación y empleo – Bolsa de empleo - Web CSIC – Formación y empleo – Desarrollo Profesional Postdoctoral – Buscador de Expresiones de Interés. <p>Otros <u>medios</u>: redes sociales, webs de grupos de investigación, anuncios en otras plataformas como Nature Careers, Newsletter con información sobre vacantes.</p> <p>En algunas <u>webs de ICUs</u>: tienen una sección de Empleo y Formación.</p>
	Uso de EURAXESS	Se ha realizado en ocasiones puntuales.	Se ha publicado en la intranet la guía de publicación de ofertas de empleo EURAXESS (sección HRS4R; Guia+Hosting+Offers+EURAXESS_vfinal (csic.es))



APLICACIÓN	Cómo aplicar a la oferta	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de IPS- Guía para presentarse en una convocatoria (con infografías sencillas en castellano).	Programas subvencionados: Registro Electrónico Común de la Administración (REC) y a través de los restantes registros electrónicos.
	Información de la oferta (plantilla)	No hay plantilla.	No hay plantilla.
	Reducción de cargas administrativas	El MCIU es el órgano convocante, las “cargas” vienen determinadas por la convocatoria.	La Orden PCM/829/2023, de 20 de julio, por la que se aprueba el Contrato de Gestión del CSIC para el periodo 2023-2026 incluye el proyecto SIMPLIFICA, para facilitar, entre otros, la fase de aplicación de los candidatos (menos trámites, más facilidades para los aspirantes internacionales...).
	Atención/ayuda a candidatos en el proceso	<ul style="list-style-type: none">- Se habilita un email determinado para cada uno de los procesos, al que pueden dirigir los candidatos sus dudas sobre la convocatoria y procedimiento.- Información en el Manual de gestión del personal que presta servicios en los ICU del CSIC.- Se está desarrollando una guía para los investigadores que desean aplicar a estos procesos en castellano e inglés. Deadline tentativo segundo semestre 2024.- Documento con preguntas frecuentes para los candidatos para los procesos selectivos de Personal Funcionario.	<ul style="list-style-type: none">- Correo de Bolsa@csic.es para las contrataciones con cargo a proyectos.- Correo de programas_subvencionados@csic.es.- Guía de inscripción en la bolsa de trabajo del CSIC traducida al inglés.- Documento “trabajar en el CSIC” (Manual de bienvenida WIT).
	Atracción talento extranjero	Esta guía será traducida al inglés.	Guía de inscripción en la bolsa de trabajo del CSIC traducida al inglés.



2. FASE DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

		P. FUNCIONARIO	P. LABORAL
SELECCIÓN	Normas para la designación/composición del órgano de selección	<ul style="list-style-type: none">- Manual para los miembros de los tribunales de selección de funcionarios carrera científica (CT, IC, PI) en castellano y publicado en http://sac.csic.es/sgarh/tribunales/index.html.	<ul style="list-style-type: none">- El órgano gestor a los tribunales remite la información con las distintas fases del proceso a través de correos electrónicos.
		<ul style="list-style-type: none">- Existen las normas de constitución de tribunales para Personal Funcionario que incluyen aspectos tales como la paridad, la participación de miembros internos (CSIC) y externos (no CSIC).- Artículo 26.6 Ley de la Ciencia: “Podrán formar parte de los órganos de selección de personal funcionario y laboral aquellas personas, españolas o extranjeras, tengan o no una relación de servicios con el Organismo Público de Investigación y con independencia del tipo de relación, que puedan ser considerados profesionales de reconocido prestigio en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento o innovación en el ámbito de que se trate.”- Artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre presencia equilibrada de tribunales.- Artículos 11 y 13 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión	<ul style="list-style-type: none">- Artículo 26.6 Ley de la Ciencia.- Artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre presencia equilibrada de tribunales.- Artículo 30 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.- Manual de conflicto de intereses del CSIC (https://www.cnb.csic.es/documents/ConflictosInteresCSI C.pdf)



		<p>de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual de conflicto de intereses del CSIC (https://www.cnb.csic.es/documents/ConflictosInteresCSIC.pdf). - Reuniones con Tribunales (online) y atención de dudas, renuncia... a cada miembro del tribunal en correos de VAACT y correo del Servicio de Selección de Personal Funcionario (sspf@csic.es). 	
	Grupos infrarrepresentados	<ul style="list-style-type: none"> - Se reserva un porcentaje a personas con un grado de discapacidad igual o superior de 33%, de acuerdo con el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. - Ninguna información sobre la edad, sexo o raza se tiene en cuenta para la selección y evaluación. - Aparte del cupo de reserva del 7% del TREBEP, se adaptan los procesos selectivos en caso de candidatos/as con discapacidad, tal como indica el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se reserva un porcentaje a personas con un grado de discapacidad igual o superior de 33%, de acuerdo con el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. - Ninguna información sobre la edad, sexo o raza se tiene en cuenta para la selección y evaluación. - Aparte del cupo de reserva del 7% del TREBEP, se adaptan los procesos selectivos en caso de candidatos/as con discapacidad, tal como indica el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.)
EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> - Se aplican las figuras de recusación y abstención de la Ley 40/2015. - Los tribunales firman una declaración responsable de ausencia de conflicto de intereses y de haber visionado el video para evitar sesgos de género en la evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplican las figuras de recusación y abstención de la Ley 40/2015. - Los tribunales firman una declaración responsable de ausencia de conflicto de intereses y de haber visionado el video para evitar sesgos de género en la evaluación.



		<ul style="list-style-type: none">- Documento para los tribunales sobre los principios de la nueva Carta Europea del Investigador.	
	Normas de actuación para los tribunales	<ul style="list-style-type: none">- Para los funcionarios de carrera científica se llevan a cabo reuniones con los presidentes de todos los tribunales a modo de “training” sobre obligaciones, derechos, recomendaciones y resolución de dudas.- Documento de preguntas frecuentes para procesos selectivos de Personal Funcionario (+SSPF) ad hoc que se realiza tras la reunión con el tribunal. No se publica.- Se está empezando a desarrollar una guía de recomendaciones para los tribunales basadas en la Carta y el Código y en el HRS4R. Concienciación, formación y difusión de los principios y procedimientos de HRS4R/OTM-R a los comités de selección y al personal responsable del proceso de contratación. Deadline tentativo primer semestre 2025.	Resolución de la presidencia sobre el funcionamiento de la bolsa que incluye las características relativas a los comités de selección y evaluación, en castellano y publicada en https://sede.csic.gov.es/tramites/bolsa-de-trabajo
	Entrevistas	En cuanto a la realización de entrevistas en los procesos de selección, se debe considerar que en los procesos de la OEP ya se realizan exposiciones orales de debate científico entre el tribunal y los candidatos.	<ul style="list-style-type: none">- En los procesos de estabilización de laboral Doctor FC y en la convocatoria de laboral fijo de investigadores distinguidos, se realiza exposición oral.- En el caso de la Bolsa, en la Resolución actual (tanto para la Bolsa de convenio como para la de FC) se indica que: “Para valorar la adecuación e idoneidad y contrastar y, en su caso, ratificar los méritos recogidos en el currículum vitae así como en el resto de documentación aportada, la Comisión podrá concertar una entrevista personal con las personas aspirantes. La entrevista podrá realizarse utilizando medios electrónicos y telemáticos.”



3. FASE DE NOMBRAMIENTO

		P. FUNCIONARIO	P. LABORAL
PUBLICACIÓN	Se informa a todos los aprobados de su puntuación	Para aquellos procesos de acceso al cuerpo de funcionarios carrera científica se publican las puntuaciones de los candidatos en las distintas fases del proceso.	<ul style="list-style-type: none">- Hasta ahora se informa a instancia de parte a los candidatos que suspenden.- Para aquellos contratos que se formalizan a través de la bolsa se publica la resolución provisional y definitiva de los candidatos que han participado del proceso y su evaluación (puntuación).
RECLAMACIONES	Vías de recursos	Los recursos administrativos que se pueden interponer se rigen por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común. También existe la posibilidad de interponer un recurso contencioso administrativo de acuerdo con la Ley 29/1998, una vez adquiera firmeza la resolución en vía administrativa.	Hay procesos de contratación que ya contemplan mecanismos de reclamación, como son, la bolsa de trabajo que se abre un plazo entre la publicación de la lista provisional a la definitiva para hacer alegaciones y las resoluciones de contratos de programas subvencionados, que en sus bases establecen también un periodo de alegaciones antes de publicar las listas definitivas.
QUEJAS SUGERENCIAS	Y	La sede electrónica del CSIC tiene un apartado de Quejas y Sugerencias https://sede.csic.gob.es/quejas-y-sugerencias general de acceso abierto sin necesidad de certificados electrónicos.	



ANEXO de documentos

OTM-R SYSTEM

- Manual de Bienvenida en castellano y en inglés (Castellano: https://www.csic.es/sites/default/files/2023-09/Manual_de_Bienvenida-CSIC-2023.pdf; inglés: https://www.cabd.es/uploaded_files/files/Manual_de_Bienvenida-CSIC%202022-EN.pdf).
- III Plan para la Igualdad de Género ([20220405_III_PIG_AECSIC.pdf;jsessionid=042D4AF536448ACBF3F74EF719597AFF](#)).
- Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC ([protocolo-prevencion-acoso-csic-2024.pdf](#)).
- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CSIC ([Protocolo_Actuacion-Acoso_Laboral_CSIC.pdf \(icmab.es\)](#)).
- Plan de Formación del CSIC alineado con el Plan Estratégico del CSIC/HSR4R ([PLAN%20DE%20FORMACI%c3%93N%202024 \(3\).pdf](#)).
- Plan de trabajo a distancia ([Plan_Trabajo_Distancia_CSIC_20230411 \(2\).pdf](#)).
- Plan de Acción Social ([Plan%20de%20Accion%20Social%202024 \(2\).pdf](#)).

I. FASE DE PUBLICACIÓN Y APLICACIÓN

- Guía de publicación de ofertas de empleo EURAXESS (sección HRS4R; [Guia+Hosting+Offers+EURAXESS_vfinal \(csic.es\)](#))
- Contrato de gestión ([Disposición 16872 del BOE núm. 173 de 2023](#))

2. FASE DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- Manual para los miembros de los tribunales de selección de funcionarios carrera científica (CT, IC, PI) en castellano <http://sac.csic.es/sgarh/tribunales/index.html>
- Manual de conflicto de intereses del CSIC <https://www.cnb.csic.es/documents/ConflictosInteresCSIC.pdf>



ANEXO de enlaces

- Web específica de la Estrategia de Recursos Humanos para el Personal Investigador (HRS4R): <https://hrs4r.csic.es>.
- Digital. CSIC, repositorio institucional del CSIC: <https://digital.csic.es>.

OTM-R SYSTEM

1. FASE DE PUBLICACIÓN Y APLICACIÓN

- Publicación de convocatorias en la sede electrónica: <https://sede.csic.gob.es/tramites/convocatorias-de-personal>
- Publicación de convocatorias en la Intranet: <https://intranet.csic.es/convocatorias-de-contratacion-de-personal>

2. FASE DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- Resolución de la presidencia sobre el funcionamiento de la bolsa que incluye las características relativas a los comités de selección y evaluación, en castellano y publicada en <https://sede.csic.gob.es/tramites/bolsa-de-trabajo>.

3. FASE DE NOMBRAMIENTO

- La sede electrónica del CSIC tiene un apartado de Quejas y Sugerencias <https://sede.csic.gob.es/quejas-y-sugerencias>