

## **PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: BASES y CRITERIOS CONVOCATORIA**

<b>POSICIÓN:</b>	TECNICO ANALISIS
<b>REFERENCIA:</b>	TEC 01/2017
<b>ÁREA:</b>	CIENTIFICA
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	Convocatoria pública.
<b>CONTRATO:</b>	Contrato temporal por obra o servicio determinado

### **1. Normas Generales**

La mayor actividad que se viene desarrollando en el Laboratorio y la necesidad de los experimentos instalados en el Laboratorio o que ya han sido aprobados para su próxima instalación (TREX y CROSS), de determinadas medidas de radiopureza mediante un nuevo servicio de espectrometría de masas por plasma de acoplamiento inducido, no pueden llegar a ser cubiertas por el personal que integra la plantilla actual de la entidad, por consiguiente se considera justificada la contratación por obra y servicio de un técnico para cubrir las necesidades descritas puesto que de no hacerlo se vería afectada o deteriorada la actividad en el Laboratorio. Dicha contratación se realizara dentro del cupo de contratación para el año 2017 aprobado por el Ministerio de Hacienda y Función Publica a través de su Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y su Dirección General de la Función, de acuerdo con lo establecido por la disposición adicional decima recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de concurso, con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y transparencia con las valoraciones y puntuaciones que se especifican a continuación.

La presente convocatoria tiene por objeto realizar un procedimiento selectivo entre todas las personas que participen en la misma con el fin de celebrar un contrato temporal de trabajo, bajo la modalidad de obra o servicio determinado en relación a las tareas definidas en el apartado 3 del documento.

### **2. Requisitos de los candidatos**

Para ser admitidos en el proceso de selección, los aspirantes deberán poseer en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes los siguientes requisitos:

- 1) Licenciatura/grado en titulación en Ciencias Experimentales.
- 2) Experiencia de al menos 2 años en funciones descritas
- 3) Se requieren conocimientos de inglés alto hablado y escrito (equivalente a B2).

- 4) Informática: Nivel de ofimática medio/alto
- 5) Personalidad: Persona comprometida, organizada, con un alto sentido de la responsabilidad, capacidad de aprendizaje, habilidad para relacionarse y con iniciativa.

### 3. Funciones a desarrollar.

Encuadrado dentro del Área de Científica, dependiendo funcional y orgánicamente del Director, sus funciones serán las siguientes:

- ✓ Puesta en marcha de un nuevo espectrómetro de masas con plasma de acoplamiento inductivo (ICP-MS) en el Laboratorio Subterráneo de Canfranc..
- ✓ Desarrollo de los procedimientos para las medidas y análisis de los datos del ICP MS.
- ✓ Recepción de muestras y solicitudes de ensayo.
- ✓ Preparación de muestras para el análisis.
- ✓ Análisis elemental y preparación de informes.
- ✓ Operación y mantenimiento de la instrumentación, garantizando su correcto funcionamiento.

### 4. Solicitudes

Quienes deseen participar en este proceso deberán enviar, tal y como se indica en las diversas publicaciones, el curriculum vitae y la documentación acreditativa de méritos presentados, indicando la referencia del puesto solicitado, bien vía e-mail a la dirección [rrhh@lsc-canfranc.es](mailto:rrhh@lsc-canfranc.es), bien por correo ordinario a la dirección Paseo de los Ayerbes s/nº, 22880 Canfranc Estación (Huesca).

La no presentación de la citada documentación supondrá la exclusión del candidato. Los errores que pudieran advertirse en la solicitud podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.

El plazo de presentación permanecerá abierto hasta el 31 de Enero de 2018 inclusive a las 18:00.

### 5. Tribunal de Selección

Tribunal de selección estará presidido por el Director del Laboratorio Subterráneo de Canfranc y formaran además parte del mismo, la Responsable del Laboratorio de Química, el Gerente y un experto externo al Laboratorio.

El Director del LSC nombrará a los miembros de la Comisión de Selección que han de evaluar las solicitudes recibidas para el puesto ofertado en convocatoria pública y que han de efectuar la correspondiente propuesta de nombramiento de la posición mencionada.

La composición de los miembros de la Comisión de Selección atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

Los miembros de la Comisión de Selección deberán abstenerse de intervenir cuando concurren los motivos de abstención previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de la Comisión cuando concurren las aludidas circunstancias.

Según el art. 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los miembros de la Comisión de Selección están obligados al secreto profesional respecto de los datos de carácter personal que pudieran tratar para el desarrollo de sus funciones en el presente proceso de selección.

El LSC, en cumplimiento de lo dispuesto en la citada ley 15/1999, informa que los datos personales que nos faciliten los candidatos por medio del envío de su candidatura, así como los que en su caso se puedan generar como consecuencia de su participación en los procesos selectivos, serán almacenados en el fichero titularidad del LSC denominado "Contratación Laboral" inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos, pudiendo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido al Consorcio LSC.

A efectos de las comunicaciones y demás incidencias, la Comisión tendrá su sede en el Consorcio LSC, Paseo de los Ayerbes s/nº, 22880 Canfranc Estación (Huesca).

## **6. Proceso de selección**

### **1.- Listado de admitidos y excluidos**

El Tribunal de Selección examinará las solicitudes recibidas para determinar si cumplen o no con todos los requisitos indicados en la convocatoria estableciéndose con este fin una lista de candidatos admitidos y excluidos.

La evaluación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria y necesarios para optar al puesto de trabajo, se realizará a través de la información aportada en el Curriculum

Vitae, pudiendo el tribunal solicitar aclaraciones o justificaciones que estime oportunas para una correcta evaluación del mismo.

Únicamente pasarán a las siguientes fases las solicitudes que cumplan con todos los requisitos mencionados en el punto número 2, dejando constancia de las mismas en la lista definitiva de admitidos que apruebe el Tribunal.

**II.- Valoración Curricular (puntuación máxima de 35 puntos)**

Los CV de los aspirantes serán evaluados por el Tribunal conforme a los siguientes criterios:

EVALUACIÓN CV	PUNTUACIÓN
Formación adecuada al puesto	Hasta 15
Experiencia acreditada en puestos similares	Hasta 20
<b>Puntuación máxima de la evaluación del CV</b>	<b>35</b>

**Formación:** se valorará según la tabla siguiente de equivalencias:

FORMACIÓN (máx. 15 puntos)	PUNTUACIÓN
Estudios de doctorado, máster, etc. y otras titulaciones del ámbito científico-técnico	Hasta 10
Otros cursos de formación relacionados con la plaza	Hasta 5
<b>Puntuación máxima de la Formación</b>	<b>15</b>

**Experiencia:** Se valorará la adecuación de la experiencia del candidato con las tareas del puesto ofertado, con el objeto de intentar medir la idoneidad de los aspirantes al puesto.

EXPERIENCIA (máx. 20 puntos)	PUNTUACIÓN
Contratos y becas en actividades directamente relacionadas con las funciones a desarrollar	Hasta 15
Artículos, comunicaciones a congresos, proyectos de investigación, etc., relacionados con la temática de la plaza	Hasta 5
<b>Puntuación máxima de la experiencia</b>	<b>20</b>

Los aspirantes deben obtener un mínimo de 20 puntos para pasar a la siguiente fase del proceso de selección: La entrevista personal.

Cada miembro de la Comisión debe puntuar de manera individual a los candidatos, obteniéndose el promedio de las puntuaciones.

Se podrá rectificar la puntuación si al realizar la entrevista personal se comprobare la falta de veracidad de los datos aportados en el CV.

Si ningún candidato alcanza la puntuación mínima requerida, el puesto quedará vacante.

### **III.- Entrevista personal de los candidatos preseleccionados (puntuación máx. 15 puntos)**

Los candidatos que hayan superado la fase anterior, serán llamados a realizar una entrevista personal encaminada a evaluar con mayor precisión el nivel de competencias requeridas.

Se establece que en la entrevista se podrá realizar una prueba de conocimiento o de inglés para verificar el nivel de conocimiento valorado en el CV.

Cada miembro de la Comisión debe puntuar de manera individual a los candidatos, obteniéndose el promedio de las puntuaciones.

El puesto de Técnico será obtenido por aquel candidato que, obteniendo una puntuación mínima de 10 en la entrevista, obtenga la máxima puntuación en el rango entre 30 y 50 puntos.

Si ningún candidato alcanza la puntuación mínima requerida, el puesto se considerará vacante.

La Comisión dejará constancia de su propuesta de contratación para la referida posición en el Acta de Resolución donde figurará tanto el candidato propuesto como dos suplentes.

## **7. Resolución del proceso de selección**

La resolución se publicará en la página Web del LSC y en cuantos lugares se considere oportuno.

El Departamento de Recursos Humanos se pondrá en contacto con el candidato seleccionado para recabar la documentación necesaria para la formalización del contrato. No se podrán formalizar mayor número de contratos que el de las posiciones convocadas.

El candidato contratado lo será hasta la finalización de la obra o servicio para el que fue seleccionado.

El candidato contratado tendrá que superar un periodo de prueba de 3 meses y a tal efecto presentará un informe al Director para que se evalúe el correcto desempeño del puesto de trabajo antes de la finalización del periodo de prueba.

En caso de que el candidato propuesto renuncie o el resultado de la evaluación del periodo de prueba sea desfavorable, o durante el desempeño de la misma presente baja, el puesto podrá adjudicarse al siguiente(s) candidato(s) de la relación propuesta en el Acta de Resolución; siempre y cuando no hubiera transcurrido más de un año desde la fecha del Acta de la Resolución.

El aspirante propuesto deberá someterse a reconocimiento médico por el Servicio de Prevención del LSC y ser declarado por éste "apto" para desempeñar las funciones correspondientes al puesto.