POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN Y CAJAL

(Revisión 10-2026)

ÍNDICE

I. LA FUNDACIÓN Y EL IRYCIS..... 3

II. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DE LA FIBioHRC 3

III. REQUISITOS GENERALES PARA ACCEDER AL EMPLEO EN LA FIBioHRC..... 4

IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONTRATACIÓN DE RR.HH. POR LA FIBioHRC 5

IV.1. PRINCIPIOS BÁSICOS ……5

IV.2. PRINCIPIOS COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN ……5

I. LA FUNDACIÓN Y EL IRYCIS

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal (FIBioHRC) es una entidad sin ánimo de lucro entre cuyos fines fundacionales se encuentran promover y servir de cauce para el desarrollo de la investigación, la innovación y la formación científico-técnica en el Hospital Universitario Ramón y Cajal (HURyC), de Madrid.

Fue creada por Decreto 187/2003 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid y tiene naturaleza jurídica de organismo de investigación público de dicha Comunidad.

La Fundación está integrada en el Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria (IRYCIS), que es un instituto de investigación de los regulados en el artículo 88 de la Ley 14/2007, de Investigación Biomédica, constituido por convenio entre la Consejería De Sanidad, el Servicio Madrileño de Salud, las Universidades Autónoma, Complutense y de Alcalá de Madrid y la propia Fundación. El HURyC, perteneciente al Servicio Madrileño de Salud, constituye el núcleo básico de este Instituto y la Fundación es la entidad gestora y de soporte del mismo.

El personal investigador y de apoyo integrado en el IRYCIS trabaja en proyectos y actividades comunes del instituto, pero conserva la dependencia orgánica y el régimen jurídico de la institución a la que pertenece. Todo el personal de la Fundación es integrante del IRYCIS.

II. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DE LA FIBioHRC

La Fundación se rige por sus Estatutos, por las leyes estatal y autonómica reguladoras de las Fundaciones, por las leyes y disposiciones del ordenamiento civil, administrativo y tributario que, por razones de especialidad y vigencia, le sean aplicables; y por las normas y directrices que dicte su Patronato, que es el superior órgano de gobierno.

El régimen jurídico del personal contratado por la Fundación es el laboral ordinario regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas dictadas en su desarrollo.

Las principales normas y convenios que rigen, con carácter general, el empleo de la FIBioHRC, son:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, junto a **su normativa de desarrollo**.

Consulta: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2&nota=0&tab=2

- Ley 14/2011, de 1 de junio, **de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, en su TÍTULO II sobre recursos humanos dedicados a la investigación.

Consulta: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617

- **Convenio colectivo** del grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las Instituciones Sanitarias del SERMAS.

Consulta:https://www.irycis.org/es/irycis/fundacion/portal-de-transparencia/10/convenio-colectivo-fibs

- Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la **Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores**. La FIBioHRC está reconocida con el "HR Excellence in Research Award" (excelencia en gestión de RRHH en investigación) de conformidad con la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Personal Investigador ("Charter & Code").

Consulta:https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/a46424c7-962a-11e9-9369-01aa75ed71a1

- Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas **condiciones laborales transparentes y previsibles** en la Unión Europea.

Consulta: https://www.boe.es/buscar/pdf/2026/BOE-A-2026-19200-consolidado.pdf

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Exclusivamente en los principios rectores del empleo público y por su carácter supletorio para todo el personal del sector público.

Consulta: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719

III. REQUISITOS GENERALES PARA ACCEDER AL EMPLEO EN LA FIBioHRC

Nacionalidad: tener la nacionalidad española o la de un estado miembro de la Unión Europea. Pueden acceder cónyuges -y sus descendientes directos dependientes- de españoles y de nacionales de otros estados miembros; así como las personas extranjeras con residencia legal (bajo las condiciones de los tratados internacionales de libre circulación de personas trabajadoras). También pueden acceder no nacionales distintos de los anteriores, siempre que cuenten previamente con permisos de trabajo y de residencia en España.

Edad: tener cumplidos los 16 años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

Titulación: poseer la titulación exigida en la convocatoria específica. Las titulaciones obtenidas en el extranjero deberán haber obtenido la homologación o, en su caso, el correspondiente certificado de equivalencia en España.

Capacidad funcional: poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas correspondientes al puesto.

Habilitación legal: no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones o fundaciones públicas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos. En puestos que

impliquen **contacto habitual con menores**, no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual o por trata de seres humanos.

Requisitos especiales: cumplir con los requisitos singulares que determinen las correspondientes convocatorias para cada puesto.

Proceso selectivo: resultar seleccionado en un proceso selectivo debidamente convocado y resuelto con arreglo a las leyes y a la Política de Contratación de la Fundación.

IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONTRATACIÓN DE RR.HH. POR LA FIBioHRC.

IV.1.- PRINCIPIOS BÁSICOS:

Igualdad: todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a un puesto, sin sufrir discriminación por motivos de género, religión, raza u opinión.

Mérito: la selección valorará de forma objetiva la trayectoria profesional, los conocimientos y los logros de cada persona candidata.

Capacidad: se evaluará de forma objetiva la capacidad funcional, la experiencia y la preparación técnica idóneas para desempeñar las tareas del puesto.

IV.2.- PRINCIPIOS COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN

Sistema de selección: el sistema general de selección será el de concurso de valoración de méritos. No obstante, cuando lo aconsejen las competencias necesarias, el contenido funcional de los puestos o la especificidad de la titulación habilitante, la Dirección de la Fundación, garantizando los principios básicos de la contratación, podrá establecer otros procedimientos de captación de empleo, a realizar por sí misma o a través de entidades especializadas.

Publicidad y transparencia: La provisión de empleo de la FIBioHRC, sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, se realizará mediante una convocatoria pública, abierta a la concurrencia y con un proceso selectivo objetivo basado en el mérito.

Las convocatorias de empleo y sus procesos de selección deben publicarse, con todos sus términos, de forma clara y accesible para todas las personas. Serán publicados, en todo caso, en los tablones de anuncios físicos o virtuales de la FIBioHRC y en sitio predestinado y accesible al público de la web del IRYCIS. Cuando se considere conveniente o así lo requieran las bases de ayudas de las administraciones públicas nacionales o internacionales, se publicarán, también, en los portales de empleo que establezcan las bases o en otros de alcance sectorial, profesional o territorial que favorezcan la difusión y la concurrencia. Los empleos asociados a proyectos europeos (como a otros proyectos que así lo requieran) serán publicados, además, en el portal europeo EURAXESS.

El plazo de presentación de candidaturas deberá ajustarse al nivel del puesto convocado. Será, como mínimo, de 12 días naturales, plazo que podrá acortarse a 7 días naturales en el caso de necesidad urgente de provisión del empleo.

El documento de convocatoria debe incluir: **(i)** el número de empleos a cubrir, **(ii)** la categoría profesional, **(iii)** la titulación principal y otra formación complementaria necesarias, **(iv)** las competencias o experiencia requeridas, **(v)** el centro de trabajo; **(vi)** si el empleo es temporal: la fecha de inicio, la duración del contrato y la causa legal de la temporalidad, **(vii)** la jornada y el horario, **(viii)** la retribución económica, **(ix)** el período de prueba, **(x)** las funciones principales del puesto, **(xi)** el plazo, el idioma y el procedimiento de presentación de solicitudes, **(xii)** la composición del comité de selección, **(xiii)** el procedimiento de valoración de candidaturas, de selección y de resolución del proceso, **(xiv)** y la forma y plazos para formular alegaciones sobre el proceso selectivo y sus resultados.

Las convocatorias podrán omitir algunos de los contenidos anteriores cuando estos sean públicos y comunes a todos los empleos, remitiendo a la norma, documento público o convenio colectivo que los establecen.

Las titulaciones, la experiencia y los restantes requisitos que se exijan para un puesto deberán estar en conexión y proporción con las funciones y el nivel de responsabilidad atribuido a dicho puesto.

El contrato resultante se ajustará a lo especificado en la correspondiente convocatoria, a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 723/2026 que lo desarrolla.

Al margen de las convocatorias para la provisión efectiva de empleos, cuando los requisitos, las funciones de los puestos o la especificidad de la titulación habilitante lo aconseje, la administración de la Fundación podrá realizar, por sí misma o a través de entidades especializadas, iniciativas para pulsar el mercado laboral o para obtener expresiones de interés que dirijan las posteriores convocatorias efectivas.

Imparcialidad y profesionalidad: los procesos selectivos serán dirigidos y resueltos por un comité de selección cuya composición y procedimiento asegurarán la imparcialidad y la objetividad en la selección.

Los comités de selección estarán compuestos por un mínimo de tres y un máximo de siete miembros. Se designarán -preferentemente- entre el personal titulado superior del IRYCIS, procurando la paridad de género entre sus integrantes. Estarán presididos por la persona delegada que determine la Dirección de la Fundación y formará parte la persona responsable de la unidad o la persona principal del proyecto a los que se dirija el empleo (o personas en quien estos deleguen, si así lo establecen las bases).

Los comités de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Independencia y discrecionalidad técnica: los comités de selección actuarán colegiadamente orientados al interés general y a las necesidades de la Fundación, libres de cualquier presión o influencia externa en sus valoraciones.

La pertenencia a los comités de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie, ni delegarse en otra persona si no está expresamente previsto en las bases de la convocatoria que se ha de resolver. Los integrantes de los comités de selección actuarán con neutralidad y competencia técnica y no podrán tener conflicto de interés.

Los comités de selección evaluarán libremente los requisitos, méritos y aptitudes de personas candidatas, de acuerdo con su leal saber y entender, hasta concluir propuesta a favor de la persona que resulte más idónea para el empleo ofrecido.

En cualquier momento del proceso, los comités, cuando lo consideren necesario, podrán solicitar de las personas candidatas la justificación documental, la ampliación de datos o cualquier tipo de aclaración sobre los documentos, méritos y circunstancias presentados por éstas. Podrán solicitar referencias de las personas interesadas, solicitar informes o valoraciones (no vinculantes) a órganos o a personas expertas en la materia objeto del contrato, solicitar de las personas interesadas la confección y/o exposición de un plan de actuación relacionado con el puesto, y mantener entrevistas personales.

El comité levantará acta sucinta donde consten los elementos relevantes del proceso, que se hará pública en los tablones físicos o virtuales de la FIBioHRC.

A propuesta del comité que lo ha de resolver, los procesos selectivos en curso podrán ser razonadamente cancelados o modificados, en cualquier momento del proceso, si aparecen causas sobrevenidas que así lo exijan. Así mismo, podrán ser declarados desiertos cuando, a juicio del comité, ninguna de las personas candidatas reúna la idoneidad suficiente para el puesto.

La propuesta del comité será inapelable ante el propio comité. No obstante, las bases de las convocatorias deberán establecer un plazo y una forma para que las personas interesadas puedan formular quejas y alegaciones sobre el proceso selectivo ante la Presidencia de la Fundación. El pronunciamiento de la Presidencia ante dichas alegaciones será inapelable y definitivo para la Fundación.

La propuesta de adjudicación del comité a favor de la persona seleccionada no causa por sí misma derechos ni obligaciones para la persona interesada, hasta tanto se suscriba el correspondiente contrato de trabajo con arreglo a la legislación laboral y a las normas de régimen interior de la Fundación.

Agilidad y economía de procedimiento: Sin menoscabo de los principios que los rigen, los procesos de selección deben ser rápidos, ejecutivos, adecuados y adaptados a cada necesidad de la Fundación.

Dignidad salarial: La FIBioHRC no establecerá salarios inferiores a los fijados por el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias del SERMAS para cada categoría profesional, o al fijado por convocatoria externa competitiva, pública o privada, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional marcado anualmente a nivel estatal.

Periodos de prueba: el personal de nuevo ingreso en la Fundación estará sometido a un periodo prueba que no podrá exceder: (i) de seis meses para los titulados universitarios, (ii) de tres meses para los titulados de formación profesional y (iii) de un mes para el resto de personal.

El periodo de prueba aplicable tendrá que figurar por escrito en las convocatorias del empleo y en los contratos resultantes. Durante este periodo, tanto la persona trabajadora como la Fundación podrán resolver libremente el contrato de trabajo comunicándolo por escrito a la otra parte, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización. Ello sin perjuicio de lo que establezcan a este respecto las normas laborales y el convenio colectivo de las FIBs.

Acogida: el principal activo con el que cuenta la Fundación son sus profesionales. La administración de la Fundación, las personas responsables de las unidades, de los servicios y de los proyectos, velarán por el desarrollo personal y profesional de las personas a su cargo, procurando la identificación, la retención y la visibilidad del talento, en un entorno amigable y seguro que se exprese desde el mismo momento de cada nuevo ingreso.

La Fundación elaborará un manual de acogida para personal de nuevo ingreso, el cual se expondrá a cada nueva incorporación en una recepción personalizada, ofreciendo a la persona incorporada la información más relevante sobre el funcionamiento de la entidad, seguridad, procedimientos y garantías; orientada a su pronta integración en la organización, a reducir las incertidumbres y a fomentar el sentido de pertenencia.

ooo000ooo

Anexo I. Modelo del perfil del puesto de trabajo.
Anexo II. Modelo de convocatoria.
Anexo III. Modelo del acta de selección.