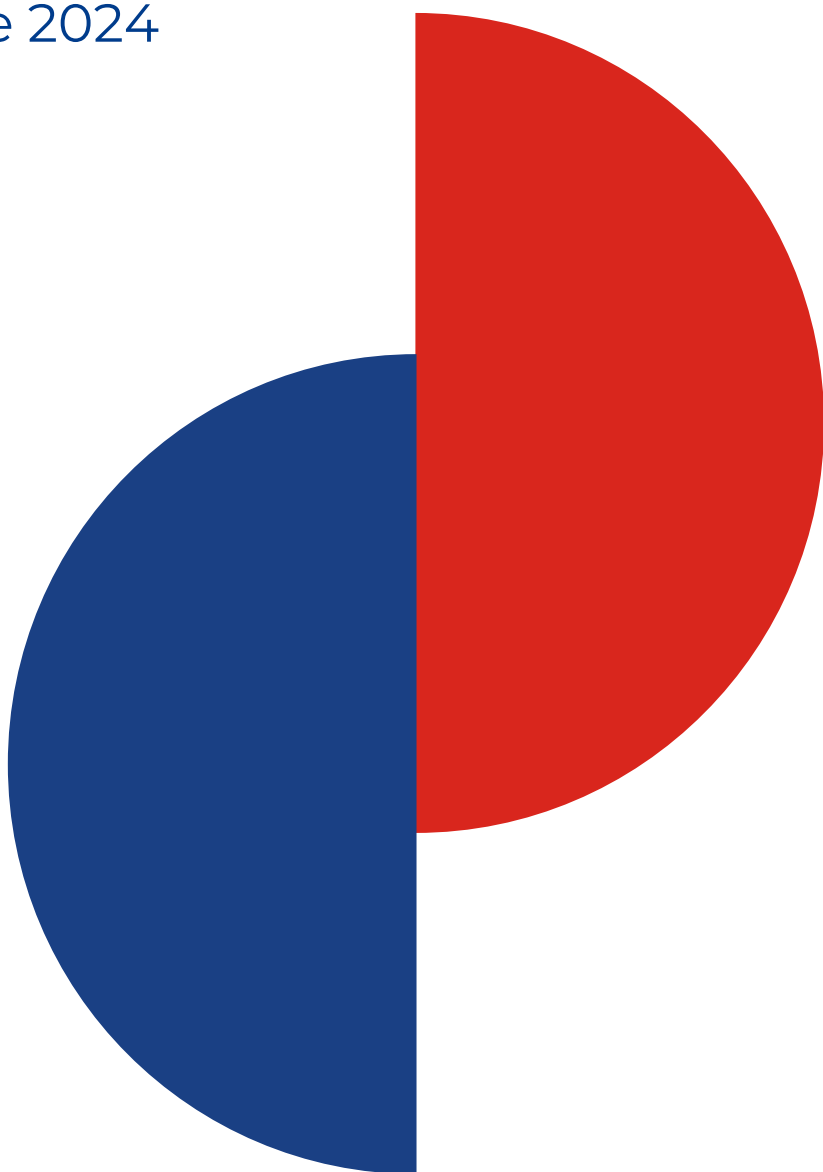




## Procedimiento de contratación basado en OTM-R

Noviembre 2024



## Ámbito de aplicación y objetivo

El presente manual tiene como finalidad establecer las reglas y pautas de la contratación de personal investigador y técnico para la ejecución de actividades de investigación dentro del Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL).

Este manual será de aplicación para todas las contrataciones de personal investigador que esté vinculado al instituto a través de una relación sujeta a derecho laboral.

El IBSAL podrá utilizar todas las modalidades de contratación de personal contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de la Ciencia y demás normas que resulten de aplicación, pudiendo ser contratos de duración indefinida o determinada, a jornada completa o parcial.

La formalización del contrato será por escrito estableciéndose un periodo de prueba acorde con la normativa aplicable en cada tipo de contrato y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores, y siempre por escrito en el contrato y en su caso por el Estatuto del Trabajador.

## Jurisprudencia

En todos los procesos de reclutamiento y selección se respetarán y cumplirán los siguientes principios según las normativas:

- Código OTM-R, Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito de
- Investigadores
- Constitución Española
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación
- Ley de Transparencia
- Ley de Protección de Datos
- Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. 17 de julio de 2015
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

Como conclusión, el objetivo de esta política OTM-R es hacer que la carrera investigadora sea más atractiva, asegurar la igualdad de oportunidades y facilitar la movilidad.

## Requisitos para participar en una convocatoria

Para la participación en las plazas convocadas en este tipo de contratos existen dos tipos de requisitos:

Por un lado, los requisitos de tipo formal los cuales son comunes a todos los contratos y vienen regulados por la legislación estatal. Y, por otro lado, unos requisitos específicos de participación vinculados al tipo de perfil y trabajo a desarrollar.

## Requisitos formales

- Tener la nacionalidad española, la de un país miembro de la Unión Europea o ser extranjero con permiso de residencia y de trabajo en España. En el caso de personas con nacionalidad extracomunitaria se vincula la formalización del contrato a la obtención del permiso de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros/as en España y su integración social y disposiciones reglamentarias de aplicación. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- No padecer enfermedad ni limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las funciones.
- Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- Cumplir los requisitos de titulación establecido. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá acreditarse su homologación o estar en condiciones de obtenerla.

## Categorías Profesionales de contrato

La contratación de investigadores podrá tramitarse bajo las siguientes CATEGORIAS PROFESIONALES:

### Investigador en Formación (R1)

Descripción de la categoría: investigadores que están en la primera fase de su carrera y que realizan su actividad bajo supervisión. No son Doctores. Su posición contractual es transitoria y definida ( $\leq 5$  años). Sus funciones y requisitos son los establecidos en el artículo 21 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación.

Ejemplos: investigadores Marie Curie ITN (CE), Río Hortega (ISCIII), FPI (MINECO), PFIS (ISCIII), Convocatorias competitivas de los IIS, Investigadores no Doctores contratados para la realización de proyectos, etc.

#### a) Investigador/a Postgraduado sin máster (R1)

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura
- Funciones: tareas de investigación dirigidas a la formación del investigador R1 en el marco del desarrollo de la ejecución de un proyecto de investigación, convenio o contrato. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

#### b) Investigador/a Postgraduado con máster (R1)

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura + Máster
- Funciones: tareas de investigación dirigidas a la formación del investigador R1 que se encuentra ya especializado en el marco del desarrollo de la ejecución de un proyecto de investigación, convenio o contrato. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

## Investigador Emergente (R2)

### Personal Investigador Reconocido Novel (R2A)

Descripción de la categoría: investigadores beneficiarios de programas de contratación de Doctores para el desarrollo de actividades de investigación, de innovación y de

especialización científica en una línea de investigación, o investigadores beneficiarios de convocatorias a cargo de proyectos, convenios y contratos de investigación destinados a personas con titulación universitaria que estén en posesión de la titulación de Doctor, en ambos casos, bajo el liderazgo de otro investigador.

Ejemplos: investigadores de los programas Sara Borrell o Río Hortega con título de Doctor (ISCIII), Juan de la Cierva, Marie Skłodowska-Curie Actions, AECC, etc.

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura + Máster + Doctorado + con menos 5 años de experiencia investigadora.
- Funciones: tareas de investigación dirigidas a la especialización y perfeccionamiento de los conocimientos ya adquiridos y consolidados del investigador. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

### Investigador Doctor Junior leader (R2B)

Descripción de la categoría: investigadores posdoctorales que, habiendo completado los criterios requeridos en la categoría profesional R2A, comienzan a ser investigadores principales de sus propias ayudas y que firman sus publicaciones como autor principal (primer autor, último firmante o autor de correspondencia). Son IPs de proyecto o lo han sido en su trayectoria investigadora previa.

Ejemplos: investigadores de los programas Miguel Servet (ISCIII), Ramón y Cajal (MINECO), Joan Rodés (ISCIII), Marie Skłodowska-Curie, AECC, etc.

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura + Máster + Doctorado + con menos 5 años de experiencia investigadora.
- Funciones: tareas de investigación dirigidas a la especialización y perfeccionamiento de los conocimientos ya adquiridos y consolidados del investigador. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

### Investigador Doctor Senior (R3)

Descripción de la categoría: investigadores que hayan completado el programa de estabilización (R2B) e investigadores que, por vías distintas al programa de estabilización mencionado, hayan obtenido la certificación I3/R3 (o equivalente), entendiendo como tal la establecida en el artículo 22 y en la disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Sus posiciones contractuales son permanentes. Son IPs con un alto nivel de independencia, que han asumido la dirección y coordinación de una o diversas líneas de investigación con autonomía, responsabilidad e independencia, y demuestran capacidad para coordinar un grupo de investigadores.

Ejemplos: investigadores estabilizados procedentes de los programas Ramón y Cajal, Joan Rodés, Miguel Servet o SNS (ISCIII), etc.

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura + Máster + Doctorado + con más de 5 años de experiencia investigadora.
- Funciones: tareas de investigación dirigidas a la especialización y perfeccionamiento de los conocimientos ya adquiridos y consolidados del investigador; el Investigador Doctor Senior debe empezar a solicitar proyectos de investigación dentro de

convocatorias competitivas. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

### Investigador Principal (R4)

Descripción de la categoría: investigadores que, además de cumplir con las competencias requeridas para los investigadores R3, demuestren un elevado nivel de liderazgo de investigación basado en sus aportaciones a la ciencia, sean expertos en la gestión y dirección de proyectos, en la coordinación y desarrollo profesional de otros investigadores y tengan capacidad demostrada en la captación significativa de recursos.

- Nivel formativo: Grado Universitario/Licenciatura + Máster + Doctorado + con liderazgo en un grupo de investigación.
- Funciones: realización de tareas de investigación y coordinación de un grupo de investigación y de los equipos de las instalaciones, programación de las actividades del equipo y solicitud de proyectos de investigación. Además de las funciones que hayan sido descritas en la convocatoria.

### Personal técnico de gestión en la investigación:

Personal Técnico:

- Técnico Auxiliar Investigación
- Técnico FP Investigación
- Enfermero Investigación
- Graduado Investigación

Personal de Gestión UTG:

- Titulado Superior Gestión IBSAL
- Titulado Medio Gestión IBSAL
- Administrativo Gestión IBSAL
- Oficial Gestión IBSAL

## Procedimiento de contratación de personal investigador

### Proceso de identificación de necesidades y sistema de selección

El sistema selectivo preferente es la convocatoria pública de méritos para la provisión de vacantes. Dicha convocatoria ha de realizarse con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

### Financiación

Condición imprescindible para iniciar un proceso de convocatoria será disponer de financiación completa para el contrato, incluyendo si procede, los costes de la Seguridad Social.

La disposición de financiación habrá de acreditarse de alguna de las siguientes maneras:

1. Resolución de organismo público o entidad privada en la que se adjudique financiación de un proyecto de investigación que incluya diferenciado un apartado de personal, o en su defecto, que no establezca imposibilidad de contratación con cargo al proyecto.
2. Convenio con organismo público o entidad privada que incluya la dedicación de parte del presupuesto a personal, o en su defecto que no establezca imposibilidad de contratación
3. Aportación finalista destinada al contrato adscrito a la actividad.

### **Necesidades de contratación**

El investigador principal del proyecto a realizarse identificará las necesidades de contratación, enviando una memoria del proyecto y elevando una solicitud a la Dirección del IBSAL, concretando las características de la vacante a hacer pública, identificándose la titulación requerida, área funcional, Grupo y categoría profesional, jornada, tipo de contrato, duración, lugar de trabajo, y proyecto u obra al que se vincula dicha vacante en el caso de contratos de duración determinada. En dicho modelo se incluye una declaración responsable que debe firmar el IP y el nombramiento del Tribunal de Selección (*Mínimo dos personas del servicio y una de la Unidad Técnica de Gestión*).

El nombramiento del Tribunal garantizará que el proceso de selección se desarrolle de forma uniforme, paritaria y asegurando la igualdad de condiciones para todas las personas candidatas

### **Convocatoria**

El proceso de selección y contratación de personal investigador y técnico constará de tres fases:

- a) Fase de publicidad y recepción de solicitudes.
- b) Fase de evaluación y selección.
- c) Fase de contratación e incorporación.

La contratación de personal investigador se regirá por las condiciones de las respectivas convocatorias con sujeción a los principios de publicidad, concurrencia, objetividad, mérito y capacidad tal y como establecen la normativa laboral vigente del IBSAL.

- a) Fase de publicidad y recepción de solicitudes.

Siguiendo los principios establecidos por el Sello de Calidad HSR4R, Desde el departamento del RRHH junto con el investigador/a principal, se confeccionará una oferta que sea lo más clara y precisa posible, Incluyendo

- Datos o información
- Perfil del puesto ofrecido, denominación del puesto y número de plazas ofertados:
- Unidad que publica la oferta y grupo de investigación si procede
- Para los contratos que así lo requieran, se indicará el proyecto o los proyectos de investigación que financiarán el mismo
- Categoría profesional

- Descripción de tareas a desarrollar por el candidato, y si es posible, si es jornada completa o número de horas de contrato
- Denominación del puesto ofertado, y campo de la investigación en que se desarrollan, idioma en el que se va a ejecutar el trabajo y fecha prevista de comienzo
- Requisitos de los candidatos: imperativos y opcionales
- Criterios de selección de los candidatos
- Condiciones de trabajo ofrecidas: modalidad contractual, rango de salario bruto anual, jornada, duración prevista en meses, lugar de trabajo, condiciones especiales del puesto.
- Indicaciones sobre el procedimiento de envío de la solicitud, por vía telemática
- Fecha final de admisión de solicitudes, que deberá ser, con carácter general, de al menos 10 días naturales desde la publicación de la oferta o bien indicar si la oferta estará abierta hasta encontrar el candidato deseado.
- Datos del departamento de RRHH para gestionar cualquier aclaración sobre la oferta.

Adicionalmente los candidatos han de poder consignar:

- Su pertenencia a colectivos desfavorecidos
- La justificación a los saltos en su carrera profesional.

Otra información que debe de incluir la oferta, pero que puede estar disponible en hipervínculos: (incluido en la convocatoria)

- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia, baremo que se va a seguir para la priorización de los candidatos
- Composición del comité de selección, integrada por el personal investigador del proyecto, el personal del departamento de recursos humanos, asegurando la paridad de género en su integración.
- Oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución; Carrera investigadora
- Referencia expresa a la política OTMR
- Referencia expresa a las políticas de igualdad de oportunidades del Instituto
- Referencia expresa a la protección de datos de carácter personal
- Mecanismos establecidos para el recurso de la decisión sobre la selección del candidato.

Baremo está en la convocatoria

Manteniendo el mismo procedimiento de contratación, las diferencias entre las ofertas de trabajo de las posiciones ofertadas radicarán en los baremos correspondientes para cada figura contractual y área de desempeño y en la composición del comité de selección.

## Publicación de las ofertas

Las ofertas se redactarán en inglés y castellano, y se publicarán en la página Web IBSAL en el apartado de empleo y en EURAXESS JOBS de la Comisión Europea.

La Unidad Técnica del IBSAL a través de su departamento de Recursos Humanos será la encargada de la gestión de personal contratado y de la publicación de la oferta. Este proceso tendrá una duración estimada de un mes, desde que se solicita la publicidad de la oferta hasta que se produce la incorporación de la persona seleccionada.

Todas las personas solicitantes deberán recibir un correo electrónico, remitido de manera automatizada o manual, confirmando que la comunicación ha sido recibida.

El Departamento de Recursos Humanos se encargará de la recepción de todas las solicitudes en las remitirá a los miembros del Tribunal en el plazo de 5 días hábiles desde el día siguiente de la fecha de cierre del proceso selectivo.

## Evaluación

La publicación de la oferta recogerá la constitución del Tribunal de Selección que realizará la selección del candidato. El IP/Responsable de Servicio será el Presidente del Tribunal y el responsable de designar a la persona que le acompañará en el Tribunal como Vocal, junto con una persona de Recursos Humanos de la Institución que actuará como Secretaría. El Tribunal seguirá los principios de profesionalidad, objetividad e imparcialidad y ha de haber recibido formación sobre cómo realizar entrevistas.

El Tribunal podrá solicitar en cualquier momento la incorporación de expertos, que deberán ser seleccionados entre los miembros de la Comisión Científica del IBSAL. En el caso de las contrataciones de R3 y R4 la presencia de un experto será condición obligatoria.

Cada miembro del Tribunal firmará una declaración responsable antes de iniciarse el proceso selectivo, donde se declarará no estar incurso en ninguna causa de incompatibilidad o conflicto de intereses y su compromiso de confidencialidad del proceso.

### 1º Fase del proceso:

Deberán evaluarse todas las solicitudes recibidas, si bien en una primera fase pueden descartarse aquellas solicitudes que no cumplan los requisitos de la oferta y que en ningún caso sea subsanable. Para las solicitudes que tengan motivos subsanables se contactará con las personas candidatas para que en el plazo de tres días naturales subsanen.

Esta fase se desarrollará entre el Presidente del Tribunal y la Secretaría.

### 2º Fase del proceso:

Los miembros del Tribunal dispondrán de la documentación del proceso selectivo, para que puedan realizar un análisis de esta.

## Selección de los candidatos

El proceso selectivo estará dividido en dos fases:

## 1º Fase: Evaluación de méritos: 0-45

Ejemplo de criterios a evaluar : i) Movilidad internacional; ii) Transferencias de conocimiento; iii) Publicaciones; iv) Experiencia en investigación; v) Conocimiento de técnicas.:

- Formación y conocimientos aplicables al puesto ofertado
- Experiencia profesional: Encaminada a determinar el nivel con el que la persona candidata a lo largo de su carrera profesional ha desarrollado las labores relacionadas con el puesto ofertado.
- Publicaciones, certificado asistencia a congresos, cursos o similares
- Capacitación y habilidades para el desempeño del puesto:
  - Manejo de entornos informáticos
  - Nivel de inglés leído, hablado y escrito

Será valorable toda la formación que tenga relación con las materias relacionadas con las actividades de la ejecución propia de la oferta de trabajo.

En el caso de que se valore la experiencia profesional, se deberá valorar de forma positiva y nunca ser caso de exclusión de una convocatoria. Concretamente se valorarán aquella experiencia profesional en puestos similares con misma categoría y funciones.

Tras la 1º Fase el Tribunal recogerá el resultado de esta en el Baremo.

## 2º Fase: Entrevista personal: 0-20

Sé convocará mínimo a los tres candidatos/as con la mayor puntuación en la Fase 1, siempre que la puntuación de la fase 1 supere la mitad más uno, el Tribunal de Selección podrá convocar a entrevista a más candidatos. El tribunal de Selección podrá proponer que quede desierta la convocatoria en caso de que ningún candidato sea el adecuado para el puesto. La entrevista podrá realizarse, de forma presencial o telemática.

Esta entrevista versará sobre los requisitos establecidos en la convocatoria.

Tras la entrevista, el Tribunal recogerá en el Baremo el resultado de la 2º Fase, y levantará acta tras la evaluación del proceso, y procederá a la firma de esta.

El acta junto con el Baremo será publicada en la web y recogerá la puntuación de cada una de las personas candidatas, junto con la persona seleccionada. Los candidatos serán identificados a través de un listado con sus iniciales y parte de su DNI, anonimizando así el listado.

Si el Tribunal considerase que ninguna de las personas candidatas es apta para el puesto podrá dejarse desierta la oferta.

El Departamento de Recursos Humanos del IBSAL contactará con las personas candidatas para comunicarles el resultado del proceso selectivo en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la firma del Acta.

De manera opcional, se podrá enviar a las personas candidatas rechazos comentarios sobre las fortalezas y las debilidades de la candidatura.

En el plazo de 5 días naturales las personas candidatas podrán presentar las posibles quejas o reclamaciones, que serán atendidas en el plazo 5 días naturales.

## Contratación e incorporación

Tras la comunicación a la persona seleccionada se iniciará el proceso de incorporación desde el Departamento de Recursos Humanos, solicitándose a dicha persona la documentación necesaria para la contratación.

### Acreditación de méritos

Los principales documentos acreditativos de los requisitos y méritos son documentales. Entre estos documentos se encuentran (entre otros):

- Título(s) académico(s) oficial(es)
- Certificados oficiales expedidos por los centros u organismos en los que hayas cursado formación complementaria
- Experiencia profesional
- Acreditación de idiomas
- Certificados de haber disfrutado de becas y de participación en proyectos de investigación.
- Copias de publicaciones, certificados de asistencia a congresos, cursos y similares, etc.
- Titulaciones obtenidas en países distintos a España: El Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, 3 establece los requisitos y el procedimiento para obtener la convalidación de estudios extranjeros de educación superior.

## Acogida contratación personal extranjero

### Contratación ciudadanos comunitarios

#### Derechos de los trabajadores

Los ciudadanos de los países miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo tienen derecho a la libre circulación en territorio español. La libre circulación es una de las libertades fundamentales garantizadas para dichos ciudadanos e implica que los trabajadores de la UE y elEEE tienen el derecho de trasladarse libremente a España para buscar empleo, trabajar y residir en el país sin discriminación por razón de nacionalidad y conlleva algunas implicaciones:

Derecho a trabajar: Los ciudadanos de la UE y elEEE tienen el derecho a trabajar en España sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo específico. Pueden acceder al mercado laboral español en igualdad de condiciones que los ciudadanos nacionales, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones específicas del empleo.

Ausencia de visado de trabajo: Los trabajadores comunitarios no necesitan obtener un visado de trabajo antes de entrar a España. Solo necesitan un documento de identidad válido, como el pasaporte o la tarjeta de identificación nacional emitida por su país de origen.

Derechos laborales: Los trabajadores comunitarios tienen derecho a disfrutar de las mismas condiciones y derechos laborales que los trabajadores nacionales. Esto incluye el salario mínimo, las condiciones de trabajo, las vacaciones pagadas, las prestaciones sociales y otros derechos laborales protegidos por la legislación española.

Derecho de residencia: Los trabajadores comunitarios pueden residir en España por un período superior a tres meses si tienen empleo o medios de subsistencia suficientes para ellos y sus familias. No es necesario obtener un permiso de residencia durante los primeros tres meses de estancia.

Familiares: Los familiares directos de un trabajador comunitario, que también sean ciudadanos de la UE o elEEE, tienen el derecho de unirse a ellos en España y disfrutar de los mismos derechos de residencia y trabajo.

**Reconocimiento de cualificaciones:** Los títulos y cualificaciones profesionales obtenidos en otros países de la UE o el EEE deben ser reconocidos en España, facilitando la incorporación laboral en profesiones reguladas.

Es importante tener en cuenta que el derecho a la libre circulación también implica deberes, como el respeto a las leyes y regulaciones del país de acogida y la obligación de contribuir al sistema fiscal y de seguridad social del país. Además, la libre circulación está sujeta a ciertas excepciones, como medidas temporales por motivos de seguridad pública o salud pública.

### **Requisitos para la residencia en España de Ciudadanos comunitarios**

Teniendo en cuenta la premisa de la libre circulación en la UE los requisitos para contratar a un extranjero comunitario se endurecieron a partir del 11 de julio de 2012, en el caso de que la residencia se alargue más de los tres meses. Esta nueva regulación se basó en la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que establece los derechos de los ciudadanos de la Unión Europea y sus familiares a moverse y residir libremente en los Estados miembros.

#### **1. Estancia Inferior a tres meses:**

En este supuesto será suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor, en virtud del cual se haya efectuado la entrada en territorio español, no computándose dicha permanencia a los efectos derivados de la situación de residencia.

Lo anterior será de aplicación también para los familiares no comunitarios que estén en posesión de un pasaporte válido y en vigor, y que hayan cumplido los requisitos de entrada.

#### **1. Estancia superior a tres meses:**

Si la estancia va a ser superior a los tres meses habrá que seguir los pasos que te explicamos a continuación:

### **Inscripción en el Registro Central de Extranjeros:**

La inscripción en el Registro Central de Extranjeros es uno de los requisitos para contratar a un extranjero comunitario. Los ciudadanos de la UE que deseen residir en España por un período superior a tres meses deben registrarse en el Registro Central de Extranjeros. Este registro es un trámite obligatorio y se realizará personalmente en la Oficina de Extranjería de la provincia donde pretendan residir o en la Comisaría de Policía. Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de tres meses desde la fecha de entrada en España, siéndole expedido de forma inmediata un certificado de registro en el que constará el nombre, nacionalidad y domicilio de la persona registrada, su número de identidad de extranjero, y la fecha de registro.

### **La documentación a presentar es la siguiente:**

- Modelo de Solicitud de inscripción en el Registro Central de Extranjeros-Residencia ciudadano de la UE (Formulario EX18)
- Justificante de pago Tasa modelo 790 Código 012.
- Pasaporte o documento nacional de identidad válido y en vigor, así como la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigibles para la inscripción establecidos en el 7 del Real Decreto 240/2007. En el supuesto de que dicho documento esté caducado, deberá aportarse copia de éste y de la solicitud de renovación.

### **La documentación acreditativa a la que se refiere el artículo 7 del RD 240/2007 es la siguiente:**

1. a) Los trabajadores por cuenta ajena deberán aportar una declaración de contratación del empleador o un certificado de empleo. Estos documentos deberán incluir, al menos, los datos relativos al nombre y dirección de la empresa, identificación fiscal y código cuenta de cotización. En todo caso, se admitirá la presentación del contrato de trabajo registrado en el correspondiente Servicio Público de Empleo o documento de alta, o situación asimilada al alta, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, si bien no será necesaria la aportación de esta documentación si el interesado consiente la comprobación de dichos datos en los Ficheros de la Tesorería General de la Seguridad Social.
2. b) Los trabajadores por cuenta propia aportarán una prueba de que trabajan por cuenta propia. En todo caso, se admitirá la inscripción en el Censo de Actividades Económicas o la justificación de su

establecimiento mediante la inscripción en el Registro Mercantil o el documento de alta o situación asimilada al alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, [código de cuenta de cotización de autónomos](#), si bien no será necesaria la aportación de esta documentación si el interesado consiente la comprobación de dichos datos en los Ficheros de la Tesorería General de la Seguridad Social o de la Agencia Tributaria.

#### Otros trámites a realizar

Para contratar a un trabajador de la Unión Europea (UE) en España, los trámites pueden variar según la situación específica del empleador y del trabajador. Además de la inscripción en el registro general de extranjeros que ya te hemos contado, te explicamos otros Requisitos para contratar a un extranjero comunitario:

**Oferta de empleo:** El empleador debe ofrecer un contrato de trabajo al trabajador de la UE que cumpla con las condiciones laborales y salariales adecuadas, acordes con las leyes y regulaciones laborales españolas.

**Obtención del Número de Identificación de Extranjero (NIE):** El trabajador de la UE debe obtener un Número de Identificación Fiscal (NIE) en España. El NIE se puede solicitar directamente en España o ante la Oficina Consular del lugar de residencia del interesado. El NIE tramitado a través de las Oficinas Consulares permite realizar trámites ante las Administraciones Públicas españolas, pero no es válido para residir ni acredita la residencia en España. Para estancias en España superiores a 3 meses la solicitud de NIE debe ser tramitada directamente en las [oficinas de extranjería](#).

**Afiliación y alta en la seguridad social:** El empleador debe inscribir al trabajador en la Seguridad Social española y obtener un número de afiliación para el trabajador (NAF). Una vez realizado este trámite la empresa podrá proceder al [alta del trabajador de la seguridad social](#).

Si el trabajador no dispusiera de NIE, existe la posibilidad de realizar la afiliación de manera temporal con el pasaporte y posteriormente comunicar el NIE a la TGSS:

1. A) De manera PRESENCIAL, presentando en el Registro de la Tesorería de la Seguridad Social de la ciudad dónde se reside, copia del pasaporte y SOLICITU NÚMERO DE AFILIACIÓN (MODELO TA.1).
2. B) Por INTERNET, sin tener certificado digital, accediendo al [formulario TA.1](#) , rellenándolo y enviándolo siguiendo las instrucciones a través del [acceso a la seguridad social](#) .

Posteriormente la seguridad social contestará al correo electrónico que hayamos consignado en el paso anterior, con el número de afiliación. En ocasiones pueden solicitar por correo electrónico ([portal.noreply@ser-social.es](mailto:portal.noreply@ser-social.es)) información adicional siendo habitual la siguiente:

- Modelo TA-1 debidamente cumplimentado (subsana los errores)
- Certificado de registro de ciudadano miembro de la Unión Europea o en el caso de carecer de él, Precontrato o contrato de trabajo, o cualquier otro documento que acredite que van a desempeñar actividad profesional en nuestro país o en su defecto el modelo TA-1 firmado y sellado por la empresa
- Documento identificativo en vigor: Pasaporte o documento de identidad del país.

**Contrato de trabajo:** El empleador y el trabajador deben firmar un contrato de trabajo que cumpla con los requisitos legales y que establezca las condiciones laborales, el salario, el horario de trabajo y otros aspectos relevantes. El contrato hay que registrarlo en el SEPE al igual que se haría con cualquier trabajador nacional. Si el trabajador no dispusiera de NIE y la empresa decidiera dar de alta a un trabajador con el pasaporte, debería un autorizado ir físicamente a las oficinas del SEPE correspondiente, para que asignasen al trabajador (ciudadano UE) un código provisional para poder comunicar el contrato. Posteriormente cuando el trabajador tuviese por fin el NIE, habría que comunicarlo de nuevo a la oficina para que lo asignen en sustitución del código provisional referido.

**Comunicación situación fiscal a Hacienda:** Una vez solicitado el NIE, el trabajador deberá solicitar también el alta en el Censo de Obligados Tributarios de la AEAT y aportar: Modelo 030

Importante: Si existe cónyuge y ambos hacen la solicitud de forma simultánea, se podrá utilizar un único modelo marcando las casillas de la causa de presentación correspondientes al interesado y al cónyuge. En estos supuestos el modelo deberá ir firmado por ambos cónyuges.

1. Tarjeta acreditativa del número de identidad de extranjero (NIE)

A partir de ese momento el trabajador podrá acreditar su residencia fiscal en España mediante certificado expedido por la AEAT. El plazo de validez de dichos certificados se extiende a un año.

**Reconocimiento de cualificaciones** (si es necesario): Si el trabajo requiere cualificaciones profesionales específicas, el trabajador de la UE debe asegurarse de que sus títulos y cualificaciones sean reconocidos en España para ejercer la profesión correspondiente.

## **Contratación extranjeros no comunitarios**

**(les pondremos en contacto con trabajadores que hayan realizado los trámites)**

**El artículo 72 de la Ley 14/2013 establece para las solicitudes de residencia por formación, Investigación, desarrollo e innovación.**

Encontrará información sobre la presentación telemática (la presentación telemática en la sede electrónica del Ministerio es obligatoria) de las solicitudes de residencia reguladas en la Ley 14/2013 en la dirección de Internet:

<https://extranjeros.inclusion.gob.es/UnidadGrandesEmpresas/es/solicitudes/index.htm>

1. Los extranjeros que pretendan entrar en España, o que siendo titulares de una autorización de estancia y residencia, deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, deberán estar provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para formación o investigación que tendrá validez en todo el territorio nacional, en los siguientes casos:

- a) El personal investigador al que se refieren el artículo 13 y la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- b) El personal científico y técnico que lleve a cabo trabajos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en entidades empresariales o centros de I+D+i establecidos en España.
- c) Los investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados.
- d) Los profesores contratados por universidades, órganos o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España.

-El modelo de solicitud puede encontrarse en este enlace:

[http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ModelosSolicitudes/ley\\_14\\_2013/index.html](http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ModelosSolicitudes/ley_14_2013/index.html)

Se presenta una solicitud y se paga una tasa por cada uno de los familiares.

Encontrará el modelo 038 para el pago de la tasa de tramitación de la autorización de residencia regulada en la ley 14/2013 en la dirección de Internet:

<https://sede.inclusion.gob.es/-/autorizaciones-de-trabajo-y-residencia-tasa-038#>

Aquí encontrará un modelo de otorgamiento de la representación que puede ser adaptado a la ley 14/2013:

[http://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/Modelos\\_solicitudes/mod\\_comunicaciones/DESIGNACION\\_DE\\_REPRESENTANTE.pdf](http://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/Modelos_solicitudes/mod_comunicaciones/DESIGNACION_DE_REPRESENTANTE.pdf)

El plazo de resolución de la solicitud será de 20 días hábiles (no se tienen en cuenta los sábados, domingos y festivos).