CONTRATACIÓN DE PERSONAL

LA AGENCIA EUROPEA DE CONTROL DE LA PESCA (AECP) ES UN ORGANISMO DE LA UNIÓN EUROPEA CREADO EN 2005 PARA ORGANIZAR LA COORDINACIÓN OPERATIVA DE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL E INSPECCIÓN DE LA PESCA DE LOS ESTADOS MIEMBROS Y AUSPICIAR LA COOPERACIÓN ENTRE ELLOS AL OBJETO DE CUMPLIR LAS NORMAS DE LA POLÍTICA PESQUERA COMÚN DE LA UE PARA GARANTIZAR QUE SE APLIQUEN DE MANERA EFICAZ Y UNIFORME.

La Agencia sigue la política de personal del Estatuto de los funcionarios aplicable a las instituciones y órganos europeos. Se ofrecerá a los candidatos seleccionados un puesto con arreglo a dicho Estatuto de los funcionarios.

La AECP está organizando una selección externa para cubrir uno o más puestos similares con el fin de crear una lista de reserva de un máximo de 8 candidatos para el siguiente puesto:

EFCA – TA – AD 7 - 1604 – ANALISTA DE DATOS

La Agencia espera recibir candidaturas de candidatos muy motivados para participar en el desarrollo de la AECP.

Para ser contratados, los candidatos deberán estar en plena posesión de sus derechos civiles. Los candidatos deben haber cumplido todas las obligaciones impuestas por la legislación aplicable en relación con el servicio militar y demostrar su idoneidad para el desempeño de las funciones asociadas al puesto.

La AECP dispone de un proceso de contratación independiente y separado del de otras instituciones y agencias de la UE.

La AECP sólo tramitará en el proceso de contratación las candidaturas relativas a puestos anunciados y no las correspondientes a puestos no solicitados, con el fin de mantener la igualdad de trato a los solicitantes. Cuando un candidato considere que una decisión determinada le afecta negativamente, podrá presentar una reclamación al amparo del artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de estas Comunidades, a la atención del Director Ejecutivo de la AECP.

1. Condiciones de empleo

Los solicitantes seleccionados serán miembros del personal temporal de la AECP, conforme a lo establecido en el artículo 2, letra f), del Título I del Régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (RAA) y deberán cumplir las obligaciones establecidas en el Estatuto de los funcionarios, incluidas las disposiciones relativas a los conflictos de intereses.

Los candidatos seleccionados serán contratados en el grado señalado en el título del puesto ofrecido.

La contratación se ajustará a las normas y procedimientos de las instituciones y organismos de la UE, y se ofrecerá a los candidatos seleccionados un contrato de tres años renovable como agentes temporales. El lugar de empleo es Vigo, España.

2. Condiciones generales de las candidaturas

Sólo podrán presentarse los candidatos que cumplan los siguientes criterios de admisión de las candidaturas:

A. Condiciones

ser nacional de uno de los Estados miembros de la Unión Europea, Islandia o Noruega;

estar en plena posesión de sus derechos civiles;

estar en situación regular respecto de la legislación aplicable en materia de servicio militar;

reunir los requisitos de idoneidad para el puesto solicitado y

presentar una candidatura cumplimentada para cada uno de los puestos solicitados.

Los candidatos podrán presentar su candidatura en cualquiera de las lenguas oficiales de la Unión Europea, pero sería de ayuda que la presenten en inglés para facilitar el proceso de selección, pues la Agencia sigue la práctica de utilizar el inglés como lengua de trabajo. En cualquier caso, los candidatos deben exponer también sus cualificaciones académicas y experiencia laboral en la lengua de origen.

La Agencia aplica la igualdad de oportunidades como empleador y acepta candidaturas sin discriminación por razones de edad, raza, creencias religiosas y convicciones políticas, sexo y orientación sexual, estado civil o familiar y cualquier clase de discapacidad.

Los candidatos a los que se invite a realizar una entrevista deberán aportar en su momento documentos acreditativos de la información expuesta en la candidatura.

B. Presentación de las candidaturas

La candidatura debe incluir los documentos siguientes:

1. Un currículum vitae detallado en formato europeo (que puede obtenerse en la siguiente dirección http://europass.cedefop.europa.eu/en/home),

2. una declaración jurada debidamente cumplimentada y firmada,

3. una carta de motivación de un máximo de dos páginas, con una indicación clara del puesto solicitado y de su dirección para correspondencia y para la invitación para la entrevista.

Estos tres documentos deben enviarse por correo electrónico únicamente a:

EFCAVACANCIESTA@efca.europa.eu

En la línea de «asunto» indique su apellido, seguido de la referencia del puesto:
→ **APELLIDO – EFCA-TA-XXX-XXXX**

Téngase en cuenta que sólo se tramitarán las candidaturas completas que contengan los documentos arriba indicados y la información requerida.

La fecha límite de presentación de las candidaturas es la siguiente: **30 de junio de 2016, a las 24.00** (hora de Bruselas)

3. Procedimiento de selección

A. Selección

Se creará un tribunal de selección encargado del procedimiento de selección. El principio de confidencialidad está consagrado en el artículo 6 del Anexo III al Estatuto de los funcionarios, en el que se establece que los procedimientos del tribunal de selección deben ser secretos. Este principio opera de dos modos: en primer lugar, impone obligaciones de igualdad de trato a los candidatos; y, en segundo lugar, trata de proteger al tribunal de selección para garantizar la plena imparcialidad de sus decisiones.

El tribunal de selección cumple estrictamente las condiciones de admisión establecidas en el anuncio de publicación para decidir sobre la admisión de los candidatos. Los candidatos admitidos a un procedimiento de selección previo no serán automáticamente admisibles.

Se informará a los solicitantes de la composición del tribunal de selección. Los candidatos no están autorizados a ponerse personalmente en contacto con los miembros del tribunal de selección, directa ni indirectamente, en relación con el concurso. La vulneración de esta norma constituye un motivo de descalificación del proceso de selección.

Si el tribunal de selección descubriera en cualquier fase del procedimiento que el candidato no cumple alguna de las condiciones generales o especiales de la admisión al proceso de selección o que la información del formulario de candidatura no se corresponde con los documentos acreditativos, el candidato será descalificado.

El tribunal de selección decide sobre los candidatos admitidos al procedimiento de selección con arreglo a los requisitos especificados en el anuncio de publicación. Una vez revisadas las candidaturas de los candidatos admitidos al procedimiento de selección, el tribunal de selección decidirá cuáles de ellos son invitados a asistir a una entrevista. Sólo se contactará con los candidatos preseleccionados.

Los entrevistados deberán realizar una prueba escrita con al menos una parte anónima eliminatoria, una parte dirigida a evaluar las competencias específicas precisas para el puesto y una parte dirigida a evaluar las competencias generales requeridas para el personal temporal de la Unión Europea. Estas partes podrán agruparse en una o más partes.

Tras las entrevistas, se elaborará una lista de reserva de candidatos idóneos.

B. Lista de reserva y contratación

Se comunicará por carta a todos los candidatos entrevistados si han sido o no incluidos en la lista de reserva. La lista de reserva tendrá una validez de dos años desde la fecha de la carta en que se informe al candidato, y podrá prorrogarse. Por tanto, durante este período podrá ofrecerse un contrato a los candidatos incluidos en una lista de reserva. Se advierte a los candidatos que la inclusión en la lista de reserva no garantiza la contratación. El procedimiento de contratación es el siguiente: cuando se disponga de fondos, se considerará a los candidatos de la lista de reserva y se recurrirá a dicha lista para cubrir las vacantes. Si se emite una carta de intenciones, el candidato deberá someterse a un reconocimiento médico obligatorio para determinar si se encuentra en un estado físico idóneo para realizar las funciones del puesto y aportar originales o copias certificadas de todos los documentos pertinentes.

La Agencia contrata agentes temporales con arreglo al Régimen aplicable a los otros agentes de las Comunidades Europeas, con contratos de 3 años prorrogables por 3 años más y susceptibles de una segunda prórroga que los convertiría en contratos indefinidos.

Los candidatos seleccionados que sean contratados pasarán un periodo de prueba inicial de nueve meses.

C. Régimen retributivo y beneficios sociales

La remuneración de los miembros del personal consiste en un sueldo base ponderado por el coeficiente de corrección (para España, actualmente el 90,2 %) y otros complementos y deducciones.

• Sueldo base: Hay una escala salarial básica para cada grado, dividida en varios escalones. Los miembros del personal pasan automáticamente al siguiente escalón cada dos años hasta que alcanzan el extremo superior de la escala correspondiente a ese grado. El sueldo base mensual inicial para el primer escalón es de 5.747,35 euros y para el segundo escalón, de 5.988,86 euros en el grado AD7 (las cifras en euros son válidas desde el 1 de enero de 2016 y no incluyen complementos).

Los agentes temporales de la AECP serán clasificados en el grado señalado en el anuncio de proceso de selección que hayan seguido. Conforme a lo establecido en el artículo 32 del Estatuto de los funcionarios, los agentes temporales serán clasificados en el primer escalón de su grado. La AECP podrá admitir una antigüedad adicional de hasta un máximo de 24 meses (correspondiente a un escalón adicional sobre el escalón 1) por razón de experiencia profesional. Se tendrá en cuenta la actividad profesional debidamente certificada relacionada con una de las áreas de actividad de la AECP. Un período determinado solo podrá contarse una vez.

Complementos: Además del salario base, los miembros del personal percibirán diversos complementos, en particular por expatriación o residencia fuera del país de origen (dependiendo de si el candidato ha abandonado su Estado miembro de origen para trabajar en la AECP) y familiares (dependiendo de las circunstancias personales): complemento de alojamiento, de hijos a cargo, preescolar y de educación.

Deducciones: Los sueldos de los miembros del personal están sujetos a un impuesto de la Unión Europea deducido en origen. Los miembros del personal están exentos de los impuestos nacionales sobre las rentas del trabajo y contribuyen como miembros de la seguridad social comunitaria a los seguros y al plan de pensiones.

En ciertos casos, en particular si los miembros del personal están obligados a cambiar su lugar de residencia para trabajar en la Agencia, ésta puede reembolsarles también diversos gastos derivados de la contratación, en particular los de traslado.

Puede obtenerse más información en el sitio web de la Agencia. El enlace siguiente ofrece también acceso a información sobre la Función Pública europea y el Estatuto de los funcionarios:

http://ec.europa.eu/civil_service/index_en.htm

Importante

Tenga en cuenta que sólo podrá ofrecerse un compromiso vinculante una vez comprobadas todas las condiciones, en forma de un contrato firmado por el Director Ejecutivo.

Tenga en cuenta que el proceso de selección puede llevar algún tiempo, durante el cual no se ofrecerá ninguna información. Una vez concluido el proceso de selección, los resultados se expondrán en el sitio web de la AECP.

D. Protección de datos

Tenga en cuenta la información sobre la protección de datos de los candidatos en los procedimientos de contratación de personal de la AECP.

4. Requisitos específicos y datos de los puestos ofrecidos

Descripción del puesto

Objetivo general:

Apoyar las actividades de refuerzo de las capacidades y el despliegue de sistemas avanzados, contribuyendo así a alcanzar los objetivos de los programas de trabajo y los objetivos generales de la AECP.

Funciones y tareas

El titular del puesto estará subordinado al Jefe de Unidad y se encargará de:

- realizar análisis estadísticos de los datos de pesca y de los datos de control para la planificación y evaluación de las operaciones conjuntas de control de la pesca coordinadas por la AECP;
- desarrollar capas del Sistema de información geográfica (GIS) y elaborar mapas para presentar los resultados de los análisis de los datos georreferenciados;
- participar en el control y la mejora de la calidad de los datos;
- desarrollar y aplicar indicadores de control del cumplimiento de la normativa pesquera, incluidos controles cruzados entre diferentes ámbitos de datos y comparación de los datos relacionados con la pesca con otros datos;
- desarrollar herramientas de análisis de datos y participar en la definición de los requisitos para las nuevas aplicaciones de TI;
- elaborar y presentar análisis e informes de información;
- facilitar la presentación de los datos por parte de los Estados miembros de la UE, en concreto, diseñando y aplicando herramientas de recogida y gestión de datos.

Condiciones de trabajo

El titular del puesto trabajará en las dependencias de la Agencia en Vigo (España). Sus funciones se desarrollarán en un entorno multinacional, conforme al Estatuto de los funcionarios y otros marcos legales de la UE. El cargo puede conllevar la realización de misiones en el extranjero. La principal lengua de trabajo de la Agencia es el inglés.

Cualificaciones y experiencia exigidas

A. Criterios de admisibilidad

- Poseer un diploma universitario y al menos seis años de experiencia profesional adquirida después de obtener el diploma universitario, cuando el periodo normal de formación universitaria sea de cuatro años, o al menos siete años de experiencia profesional adquirida después de obtener el diploma universitario, cuando el periodo normal de formación universitaria sea de tres años.
- Conocimiento profundo del inglés y buen conocimiento de al menos otra lengua oficial de la Unión Europea.

B. Criterios de selección

Requisitos indispensables:

- conocimientos y experiencia profesional acreditada relacionada con las funciones y tareas anteriormente descritas;
- experiencia técnica en lo que respecta a modelos de datos, desarrollo de diseño de bases de datos, extracción de datos y técnicas de segmentación;
- buen conocimiento de programas de gestión de informes (como Business Objects), bases de datos (SQL), programación (marcos XML, Javascript, o ETL) y experiencia con los mismos;
- conocimientos de estadística y experiencia en el manejo de paquetes estadísticos para el análisis de grandes conjuntos de datos (Excel, SPSS, SAS);
- conocimientos de sistemas de información geográfica (ArcGIS, QGIS) y experiencia con los mismos;
- sólidas aptitudes para el análisis y capacidad para recopilar, organizar, analizar y difundir gran cantidad de información con rigor y precisión;
- eficacia en el tratamiento de las consultas, la redacción de informes y la presentación de los resultados, buenas dotes organizativas, precisión y capacidad de análisis, compilación y síntesis de información financiera compleja
- capacidad de trabajar bajo presión y gestionar las tareas asignadas de forma independiente y colaborativa.

Se valorará positivamente:

- cualificación de posgrado en matemáticas, economía, informática, gestión de la información o estadística;
- buenas capacidades para comunicarse con eficacia y para relacionarse.