SELECCIÓN DE AGENTES TEMPORALES PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS MARÍTIMOS Y PESCA DE LA COMISIÓN EUROPEA

La Comisión organiza un procedimiento de selección para constituir una lista de reserva de:

- doce candidatos, a fin de contratar administradores de grado AD 8 en la Dirección General de Asuntos Marítimos y Pesca (DG MARE) en los ámbitos de las ciencias y la gestión de la pesca;
- veinte candidatos, a fin de contratar administradores de grado AD 8 en la Dirección General de Asuntos Marítimos y Pesca (DG MARE) en los ámbitos del control y la inspección de la pesca;

1. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Buscamos candidatos con los dos perfiles siguientes:

1. científicos en el ámbito de la pesca y responsables de gestión de la pesca;
2. expertos en control de la pesca e inspectores de pesca.

Los candidatos seleccionados contribuirán a la labor de la DG MARE en los dos ámbitos siguientes:

- la explotación sostenible de los recursos pesqueros, lo que incluye labores en el proceso de asesoramiento científico y en investigaciones relacionadas con la pesca;
- las políticas de control de la pesca (aplicación y desarrollo).

Entre las tareas y funciones de estos dos ámbitos podrán incluirse uno o varios de los cometidos de la lista que aparece a continuación. Las tareas y funciones asociadas a los perfiles no deberán considerarse mutuamente excluyentes:

1. Científicos en el ámbito de la pesca y responsables de gestión de la pesca

- **proceso de asesoramiento científico**: a) coordinar el trabajo científico realizado por científicos externos; b) analizar y examinar datos sobre pesca y dictámenes científicos de apoyo a la gestión de la pesca; c) contribuir a la difusión interna y externa de conocimientos científicos; d) preparar comités científicos de organizaciones (regionales) de ordenación pesquera y participar en ellos; e) lanzar estudios de apoyo de los dictámenes científicos, lo que incluye contribuir a la descripción de los objetivos y la estructura (pliego de condiciones) en las licitaciones para estudios y proyectos científicos, así como coordinar dichos estudios; f) determinar nuevas necesidades de asesoramiento científico; g) facilitar la interacción entre el personal de la DG MARE y los organismos científicos consultivos; h) mantenerse al día de los avances científicos y tecnológicos relacionados con la pesca para que las políticas y la gestión de la pesca los tengan en cuenta;
- **programa de investigación (Horizonte Europa 2021-2027[1])**: a) determinar las necesidades de investigación en los ámbitos de la pesca y los recursos biológicos marinos;

[1] https://ec.europa.eu/commission/publications/research-and-innovation-including-horizon-europe-iter-and-euratom-legal-texts-and-factsheets_es

b) contribuir al desarrollo y a la aplicación de los programas de trabajo en materia de investigación; c) analizar los resultados de los proyectos de investigación y contribuir a su difusión en las comunidades científica y de gestión;

- **tareas y funciones generales**: a) ejercer de enlace efectivo entre MARE y otros organismos científicos [Consejo Internacional para la Exploración del Mar (CIEM), Comité Científico, Técnico y Económico de Pesca (CCTEP), comités científicos de las organizaciones regionales de ordenación pesquera (OROP), etc.], otras instituciones e institutos científicos de los Estados miembros y otras DG, así como representar a la DG MARE en las reuniones pertinentes; b) preparar documentos o proyectos jurídicos o estratégicos relacionados con la dimensión científica y contribuir a ellos; c) presentar y divulgar resultados científicos y de investigación entre otros compañeros y profesionales del sector (especialistas y no especialistas).

2. Expertos en control de la pesca e inspectores de pesca

2.1. Auditorías, verificaciones e inspecciones

- Planificar, preparar, llevar a cabo y dirigir auditorías, verificaciones e inspecciones según lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 1224/2009[2].
- Evaluar y analizar los datos contenidos en las bases u obtenidos durante la realización de las auditorías, verificaciones e inspecciones.
- Redactar informes e informar sobre los resultados de las auditorías, las verificaciones y las inspecciones.
- Preparar documentos de seguimiento para remediar las deficiencias o los incumplimientos, supervisar y evaluar las medidas correctoras aplicadas por los Estados miembros.
- Mantener competencias y conocimientos técnicos y legislativos que revistan interés para el control de la pesca.

2.2. Desarrollo de políticas en materia de control, seguimiento y vigilancia de la pesca

- Elaborar políticas y medidas legislativas, y gestionar la legislación vigente en el ámbito del control de la pesca.
- Preparar negociaciones en foros bilaterales y multilaterales y participar en ellas, lo que incluye analizar y evaluar propuestas en el ámbito del seguimiento, el control y la vigilancia de la pesca.
- Representar a la Unión en foros internacionales en lo relativo a cuestiones relacionadas con el seguimiento, el control y la vigilancia de la pesca.
- Proporcionar apoyo técnico sobre cuestiones de control de la pesca a las unidades de conservación y las unidades internacionales de la DG MARE.

2.3. Tareas y funciones generales

- Explicar a los Estados miembros, a terceros y a los ciudadanos en general las actividades de la Dirección General, y en particular de la unidad, en el ámbito estratégico que le haya sido asignado , mediante presentaciones en conferencias, seminarios, talleres, etc.
- Redactar informes, discursos y notas para intervenciones orales sobre cuestiones relativas al control de la pesca.

N. B.: Las funciones pueden implicar viajar frecuentemente a Estados miembros y a terceros países.

---

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009R1224&from=ES

2. TIPO Y DURACIÓN DEL CONTRATO

Podrá ofrecerse a los candidatos seleccionados un contrato temporal en virtud del artículo 2, letra a), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (ROA)[3], de conformidad con la Decisión de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre las políticas de contratación y empleo de agentes temporales[4].

La duración del contrato no podrá ser superior a cuatro años, con posibilidad de renovación por un máximo de dos años.

La duración total del contrato también tendrá en cuenta las disposiciones pertinentes de la Decisión de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre la duración máxima del recurso al personal temporal (siete años en un período de doce años)[5].

LUGAR DE DESTINO	Bruselas
CATEGORÍA	AD 8 (a título indicativo, el salario base mensual inicial es de 6 818,11 EUR)[6]

3. CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD Y SELECCIÓN

3.1. Condiciones generales

Los candidatos deberán satisfacer los requisitos expuestos en el artículo 12 del ROA, entre los que se encuentran:

- ser nacional de uno de los Estados miembros de la Unión Europea;
- cumplir cuantas obligaciones les imponga la legislación nacional aplicable en materia de servicio militar;
- reunir las garantías de integridad requeridas para el ejercicio de las funciones previstas.

Las instituciones de la Unión Europea aplican una política de igualdad de oportunidades y aceptan las candidaturas sin discriminación por razón de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de

[3] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20180101&from-FR

[4] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf

[5] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-maximum-duration-non-permanent-staff-c-2013-9028-en.pdf

[6] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-classification-appointment-engagement-c-2013-8970-en.pdf

cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

3.2. Conocimientos lingüísticos

El artículo 12, apartado 2, letra e), del ROA establece que solo podrán ser nombrados agentes temporales las personas que justifiquen poseer el conocimiento en profundidad de una de las lenguas de la Unión y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas.

Por consiguiente, los candidatos deberán tener conocimientos de **al menos dos lenguas oficiales de la UE**, una con un nivel mínimo de C1 (conocimiento profundo) y la otra con un nivel mínimo de B2 (conocimiento satisfactorio).

Téngase en cuenta que los niveles mínimos exigidos más arriba se aplican a cada una de las aptitudes lingüísticas (expresión oral, expresión escrita, comprensión oral y comprensión escrita) solicitadas en el formulario de candidatura. Estas aptitudes corresponden a las del Marco común europeo de referencia para las lenguas (*https://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr*).

En la presente convocatoria de selección, se hará referencia a las lenguas según el esquema siguiente:

- **Lengua 1 (L1)**: lengua utilizada para la redacción de la carta de motivación; también se puede usar para completar el formulario de solicitud; puede ser cualquiera de las 24 lenguas oficiales de la Unión Europea.
- **Lengua 2 (L2)**: lengua utilizada en la entrevista, la prueba escrita y la comunicación entre la secretaría del comité de selección y los candidatos que hayan presentado una solicitud válida; deberá ser el inglés o el francés.

La lengua 2 deberá ser obligatoriamente distinta de la lengua 1.

En el título 4 se ofrece más información sobre las lenguas de este procedimiento de selección.

3.3. Criterios específicos de selección

3.3.1. Títulos

Antes de que finalice el plazo para la presentación de las candidaturas, los candidatos deberán tener:

<u>Científicos en el ámbito de la pesca y responsables de gestión de la pesca / Expertos en control de la pesca e inspectores de pesca</u>

— un nivel de formación correspondiente a un ciclo completo de estudios universitarios, **cuya duración normal sea de cuatro años o más**, avalado por un título en un ámbito pertinente, como por ejemplo biología, ciencias de la pesca, gestión de la pesca, ciencias marinas, ciencias medioambientales, oceanografía, ingeniería, geografía, geología, estadística, matemáticas, derecho, economía, auditoría de sistemas o auditoría de calidad (la experiencia en auditoría financiera no es relevante), control de la pesca y análisis de datos;

o

— un nivel de formación correspondiente a un ciclo completo de estudios universitarios, avalado por un título en un ámbito pertinente, como por ejemplo biología, ciencias de la pesca, gestión de la pesca, ciencias marinas, ciencias medioambientales, oceanografía, ingeniería, geografía, geología, estadística, matemáticas, derecho, economía, auditoría de sistemas o auditoría de calidad (la experiencia en auditoría financiera no es relevante), control de la pesca y análisis de datos, **así como experiencia profesional adecuada de al menos un año si la duración normal de los estudios universitarios es de al menos tres años**. **Esta experiencia profesional se considerará parte del título y no podrá tenerse en cuenta en el número de años de experiencia profesional exigidos.**

Solo se tomarán en consideración los títulos que hayan sido expedidos en los Estados miembros de la UE o que sean objeto de certificados de convalidación expedidos por las autoridades de dichos Estados miembros.

3.3.2. Experiencia

Científicos en el ámbito de la pesca y responsables de gestión de la pesca

Antes de que finalice el plazo de presentación de candidaturas, y además de las cualificaciones exigidas enumeradas arriba, los candidatos deberán tener **al menos nueve años** a tiempo completo de experiencia profesional adquirida después de obtener el título que dé acceso al procedimiento de selección, de los cuales **al menos cinco años** en un ámbito relacionado[5] con la naturaleza de las funciones descritas en el epígrafe correspondiente.

Expertos en control de la pesca e inspectores de pesca

Antes de que finalice el plazo de presentación de candidaturas, y además de las cualificaciones exigidas enumeradas arriba, los candidatos deberán tener **al menos nueve años** a tiempo completo de experiencia profesional adquirida después de obtener el título que dé acceso al procedimiento de selección, de los cuales **al menos cinco años** en un ámbito relacionado con la naturaleza de las funciones descritas en el epígrafe correspondiente.

La **experiencia profesional** de ambos perfiles puede haberse obtenido, por ejemplo, en organizaciones u organismos internacionales, instituciones o agencias de la UE, administraciones nacionales o regionales, el mundo académico, institutos de investigación, la industria, organizaciones no gubernamentales o como actividad por cuenta propia y solo se tendrá en cuenta si:

- constituye un trabajo real y efectivo,
- está remunerada,
- implica una relación de subordinación o la prestación de un servicio, y
- está sujeta a las condiciones siguientes:
  - **trabajo voluntario:** que esté remunerado y que tenga una duración y un número de horas semanales equivalentes a los de un empleo regular,
  - **prácticas:** que estén remuneradas,
  - **servicio militar obligatorio:** realizado antes o después de obtenerse la titulación requerida por un período no superior a la duración legal en el Estado miembro del candidato,
  - **permiso por maternidad/paternidad/adopción:** en el marco de un contrato de trabajo,
  - **doctorado:** durante un período máximo de tres años, siempre que se haya obtenido realmente la titulación de doctor y con independencia de que el trabajo estuviese remunerado, y

[5] Trabajo científico en un ámbito pertinente, como conservación y gestión de la pesca, biología marina, medio marino, ciencias medioambientales, oceanografía, gestión medioambiental, modelización, matemáticas o estadística en un ámbito pertinente y tecnología de la pesca.

- **trabajo a tiempo parcial:** calculado proporcionalmente en función del número de horas trabajadas; por ejemplo, si se ha trabajado seis meses a media jornada, se computarán tres meses.

4. ASPECTOS LINGÜÍSTICOS DE LA PRESENTE SELECCIÓN

Se invita a los candidatos a elegir en el formulario de candidatura qué lenguas son su lengua 1 (L1) y su lengua 2 (L2), respectivamente. Debe tenerse en cuenta que las lenguas seleccionadas como L1 y L2 pueden ser diferentes de la lengua materna de los candidatos, a condición de que cumplan los requisitos de conocimiento establecidos en el párrafo segundo del título 3.2.

Los candidatos podrán cumplimentar su formulario de candidatura en cualquiera de las 24 lenguas oficiales de la Unión Europea. Debe tenerse en cuenta que el comité de selección (durante la selección) y los servicios de recursos humanos de la Comisión Europea (para la contratación, en el caso de los candidatos seleccionados), que trabajan en un número limitado de lenguas vehiculares, tendrán acceso a la totalidad del formulario de solicitud.
Se pedirá a los candidatos seleccionados para la lista de reserva que presenten una traducción de la solicitud en la lengua 2 (inglés o francés) a los servicios de contratación, en caso de que se haya utilizado otra lengua para cumplimentar el formulario de solicitud.

Los candidatos deberán redactar su carta de motivación en su L1.

La lengua 2 deberá ser el francés o el inglés.

En interés del servicio, los candidatos seleccionados contratados para estos ámbitos particulares deberán poseer un conocimiento satisfactorio (nivel mínimo B2) de inglés o de francés. Si bien el conocimiento de otras lenguas puede ser una ventaja en el ámbito de que se trate, y en particular para el análisis de los informes de los Estados miembros, los candidatos seleccionados utilizarán principalmente el inglés o el francés para su trabajo (comunicación interna o comunicación con partes interesadas externas, elaboración de publicaciones e informes). El inglés y el francés son las lenguas de trabajo más empleadas en la DG MARE. El inglés es, además, la *lingua franca* de la comunidad y las publicaciones científicas. Por tanto, en lo que se refiere a los servicios de DG MARE, es indispensable un conocimiento satisfactorio de una de estas dos lenguas. Esta elección está orientada al buen funcionamiento del servicio y, por consiguiente, los candidatos seleccionados que no cumplieran este requisito no serían operativos inmediatamente.

El inglés se utiliza principalmente en las reuniones y en la comunicación con las partes interesadas externas, incluidos los contactos con los Estados miembros (para trabajar durante las visitas a los Estados miembros por diversas cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la garantía de calidad, así como para la preparación de informes detallados de la misión). El inglés también es la lengua utilizada comúnmente en varios foros internacionales, en otras organizaciones internacionales y en las conferencias internacionales. El conocimiento del francés es pertinente para la comunicación interna ya que, junto al inglés, es la lengua 2 más frecuente en la DG MARE y en la Comisión en su conjunto.

5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

5.1. Preselección

El comité de selección, compuesto de conformidad con el artículo 2, letra c), de la Decisión de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre las políticas de contratación y empleo de agentes temporales, y, en caso necesario, asistido en ciertas pruebas por asesores cuya

actuación tendrá carácter consultivo, llevará a cabo una preselección basada en las cualificaciones y la experiencia profesional (véanse las secciones 3.3.1 y 3.3.2), así como en los conocimientos de lenguas de los candidatos (véase la sección 3.2).

Con ese fin, el comité de selección utilizará la siguiente ponderación para calificar a los candidatos en relación con cada criterio:

Cualificaciones	20 %
Experiencia	75 %
Lenguas	5 %

5.2. Selección

Los candidatos que hayan superado la fase de preselección serán convocados para:

- **una entrevista en la L2**, con el fin de evaluar y comparar de forma objetiva e imparcial sus cualificaciones, su experiencia profesional en uno de los ámbitos de competencia y su conocimiento de lenguas, según figura en la presente convocatoria de selección;
- **una prueba escrita en la L2** para evaluar la capacidad técnica de los candidatos. Los candidatos deberán elegir uno de entre dos temas relacionados con los perfiles descritos en el título 1. Este breve ejercicio de redacción se realizará en ordenador y durará una hora como máximo (sin limitaciones en cuanto a su número de palabras / extensión máxima).

5.3. Lista de reserva de candidatos seleccionados

La lista de candidatos seleccionados será válida durante dos años a partir de la fecha en que la elabore el comité de selección. La validez de la lista podrá prorrogarse.

6. CANDIDATURAS

Los candidatos deberán presentar los siguientes **documentos en su expediente de candidatura**:

- formulario de candidatura debidamente **cumplimentado**;
- carta de motivación, **redactada en la L1**;
- copia de un documento oficial que acredite la nacionalidad (documento de identidad o pasaporte), en su **lengua original**;
- copia de los títulos o certificados del nivel de estudios requerido, en su **lengua original**;

- certificados de empleo que demuestren la duración de la experiencia profesional. Estos documentos deben indicar claramente la fecha de inicio y de finalización y la continuidad de cada uno de los periodos de experiencia profesional que vayan a tomarse en consideración en este procedimiento de selección. Con este fin, lo ideal es que los candidatos presenten certificados de empleo de sus antiguos empleadores y de su empleador actual. En su defecto, se aceptarán copias de, por ejemplo, los siguientes documentos: contratos de trabajo, acompañados de la primera y la última nómina, así como de la última nómina mensual correspondiente a cada año intermedio en el caso de contratos de más de un año; cartas oficiales o actos de nombramiento, acompañados de la última nómina; informes de vida laboral o declaraciones fiscales (**en su lengua original**).

La admisión final de la candidatura está sujeta a la presentación de los documentos acreditativos exigidos. **Si estos documentos no se reciben dentro del plazo establecido, la candidatura se considerará nula.**

Si los candidatos albergan cualquier duda sobre la naturaleza o la validez de los documentos que hayan de presentar, deben ponerse en contacto con la secretaría del comité de selección al menos diez días hábiles antes de que expire el plazo, a través del buzón funcional siguiente:

HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

La finalidad es presentar un expediente completo y admisible en el plazo establecido.

Los candidatos seleccionados a los que se ofrezca un contrato deberán presentar, en una fecha posterior, los originales de todos los documentos exigidos a efectos de la contratación.

Las solicitudes cumplimentadas, acompañadas de una carta de motivación y de toda la documentación requerida, deben presentarse a través del buzón funcional:

HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

Los candidatos deben utilizar también este buzón funcional para toda la correspondencia con el comité de selección y para cualquier solicitud de información.

La fecha límite de presentación de solicitudes es el:
12 de diciembre de 2018

7. INFORMACIÓN ADICIONAL

La presente convocatoria de selección se publica en las 24 lenguas oficiales de la Unión Europea en los sitios web de la DG MARE y de la EPSO.

La comunicación directa entre los candidatos y los servicios de la Comisión se efectuará exclusivamente por correo electrónico. Por tanto, para que los servicios de la Comisión puedan ponerse en contacto con los candidatos, estos deben facilitar una dirección de correo electrónico válida que pueda utilizarse a lo largo de todo el procedimiento de selección.

En la medida en que se requiere de los candidatos que conozcan el francés o el inglés, resulta justificado y proporcionado pedir a los candidatos, con el fin de alcanzar el equilibrio entre la

capacidad de estos y los recursos de la administración, que elijan una de esas dos lenguas en sus comunicaciones con la administración.

8. SOLICITUD DE REVISIÓN, VÍAS DE RECURSO Y RECLAMACIÓN AL DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO

Puesto que el Estatuto de los funcionarios se aplica a cada fase del procedimiento de selección, los candidatos tendrán en cuenta que todas las labores del comité de selección están sujetas a la confidencialidad establecida en el anexo III del Estatuto. Si en un momento dado, en cualquier parte del procedimiento de selección, el candidato considera lesiva una decisión concreta, podrá tomar las siguientes medidas:

- **Solicitud de revisión**

  En el plazo de 10 días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión, el candidato podrá enviar un **correo electrónico** a la dirección siguiente: HR-AMC2-MARE-TA-SELECTION@ec.europa.eu

Dicha solicitud se transmitirá al presidente del comité de selección y recibirá una respuesta lo antes posible.

- **Recurso**

El candidato podrá presentar una reclamación en virtud del artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea. Se deberá presentar **un** único ejemplar de la reclamación por **una** de las vías siguientes:

- **correo electrónico**, preferiblemente en formato PDF, al buzón funcional HR MAIL E2 (HR-MAIL-E2@ec.europa.eu) o
- **por correo**, a la dirección:
  Comisión Europea
  Despacho SC11 4/001
  B-1049 Bruselas, o
- **entregarse en la dirección** SC11 4/001 (rue de la Science 11, despacho 4/001) entre las 9.00 y las 12.00, y entre las 14.00 y las 17.00 horas.

El plazo de tres meses para iniciar este tipo de procedimiento (véase el Estatuto de los funcionarios http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20170101&from=ES) empieza a contar a partir de la notificación del acto supuestamente lesivo.

Se pone en conocimiento de los candidatos que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no está habilitada para modificar las decisiones de un comité de selección. Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la amplia discrecionalidad de que disfrutan los comités de selección no está sometida a revisión por el Tribunal a menos que se hayan infringido claramente las normas que rigen los procedimientos de dichos comités de selección.

- **Reclamación ante el Defensor del Pueblo Europeo**

Como cualquier otro ciudadano de la Unión, todo candidato podrá presentar una reclamación al:

Defensor del Pueblo Europeo
1 avenue du Président Robert Schuman
CS 30403
F-67001 Estrasburgo Cedex
https://www.ombudsman.europa.eu/es/home

Deberá tenerse en cuenta que la presentación de una reclamación ante el Defensor del Pueblo no interrumpe el plazo establecido en el artículo 90, apartado 2, y en el artículo 91 del Estatuto de los funcionarios para presentar reclamaciones administrativas o interponer recursos judiciales.

Asimismo, se recuerda que, de conformidad con el artículo 2, apartado 4, de las Condiciones generales de ejercicio de las funciones del Defensor del Pueblo Europeo, **antes de presentar cualquier denuncia ante él deberán haberse efectuado los trámites administrativos pertinentes ante las instituciones y órganos correspondientes (el procedimiento puede consultarse en**
https://www.ombudsman.europa.eu/es/atyourservice/secured/complaintform.faces

9. INFORMACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL MARCO DE UN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE AGENTES TEMPORALES

Los datos personales transmitidos por los candidatos en el marco del presente procedimiento de selección serán tratados de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000 (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R0045:es:HTML). Los artículos 11 y 12 del Reglamento obligan a la Unidad de Selección, Contratación y Finalización de Contratos de la Dirección General de RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD (en lo sucesivo, «DG HR») a proporcionar a los candidatos la información que se indica a continuación.

Identidad del responsable del tratamiento: el jefe de la unidad HR.DDG.B.1 «Selección, Contratación y Finalización del Servicio».

Finalidad de la operación de tratamiento: ayudar a las direcciones generales (en lo sucesivo, «DG») a organizar un procedimiento de selección de agentes temporales para constituir una lista de candidatos seleccionados más acorde con el perfil especificado en la convocatoria. Se ofrece información individual a cada candidato en las diferentes fases del procedimiento de selección.

Destinatarios de los datos: el comité de selección trata los expedientes de candidatura (que incluyen los datos de identificación y los datos de admisibilidad), el informe motivado y la lista de candidatos seleccionados, pero no almacena estos documentos. La DG en cuestión gestiona y almacena los expedientes de los candidatos (incluso los de los candidatos no seleccionados), el informe motivado y la lista de candidatos seleccionados. Los servicios de la DG HR almacenan los expedientes de los candidatos seleccionados, el informe motivado y la

lista de candidatos seleccionados.

Derecho de acceso y de rectificación de los datos: los candidatos podrán enviar un correo electrónico con una copia de un documento de identidad a HR.DDG.B1 (HR-B1-SELECTIONS-RESERVE-LISTS@ec.europa.eu) a fin de indicar cualquier cambio en sus datos personales. Los candidatos que lo deseen podrán obtener una copia de sus datos personales registrados por la unidad HR.DDG.B1, previo envío de un correo electrónico con una copia de un documento de identidad al buzón funcional indicado. Podrán facilitarse los resultados agregados de la selección, a petición del candidato.

Datos objeto de tratamiento:

- Datos personales (por ejemplo, datos que permitan identificar a los candidatos y ponerse en contacto con ellos): apellidos, nombre, fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, domicilio, dirección de correo electrónico, número de teléfono y nombre de una persona de contacto en caso de que el candidato no esté disponible.

- La información facilitada por los candidatos en el procedimiento de selección para poder evaluar si reúnen las condiciones de admisión establecidas en la convocatoria de selección (solicitud, currículum vítae y justificantes, en particular los títulos y la experiencia profesional). Los datos relativos a los criterios de admisión no podrán modificarse después de la fecha límite de presentación de las candidaturas. No podrá ejercerse el derecho de rectificación una vez pasada esa misma fecha límite.

- La información individual proporcionada a cada candidato en las diferentes fases del procedimiento de selección.

- Aparte de su función de identificación, algunos datos relativos al sexo y nacionalidad podrán ser objeto de tratamiento sobre la base de las políticas y las decisiones internas de la CE.

Base jurídica:

- Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, fijado por el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 del Consejo, modificado en último lugar por el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2013.

- Decisión C(2013) 9049 de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre las políticas de contratación y empleo de agentes temporales.

Fecha de inicio de la operación de tratamiento: la fecha de presentación de la candidatura.

Periodo de conservación de los datos: la unidad HR.DDG.B1 conserva los expedientes de los candidatos seleccionados hasta el momento de la contratación de estos por la Comisión. Inmediatamente después de su contratación, los expedientes de selección se destruyen y se sustituyen por expedientes personales. La unidad HR.DDG.B1 conserva los expedientes de selección de los candidatos seleccionados no contratados durante cinco años tras la finalización del procedimiento de selección. Todos los demás expedientes de selección los conserva la dirección general interesada hasta que finalice el plazo de recurso tras la publicación de la lista de candidatos seleccionados.

Los candidatos podrán recurrir en cualquier momento al Supervisor Europeo de Protección de

Datos (edps@edps.europa.eu).