



ANEXO.

DOC 14: POLÍTICA OTM-R –
INSTITUTO DE AGROECOLOXÍA E
ALIMENTACIÓN (IAA)

Instituto de Agroecoloxía
e Alimentación

Universidade de Vigo



ÍNDICE

1.1. Introducción.....	3
1.2. Política OTM-R na UVigo	4
1.3. Aplicación de la política OTM-R no proceso de recrutamento, selección e contratación de persoal investigador.....	5
1.4. Igualdade de oportunidades e perspectiva de xénero	8
1.5. Outras Políticas OTM-R levadas a cabo no IAA.....	9
1.6. Futuras accións.....	11

POLÍTICA OTM-R DO INSTITUTO DE AGROECOLOXÍA E ALIMENTACIÓN (IAA)

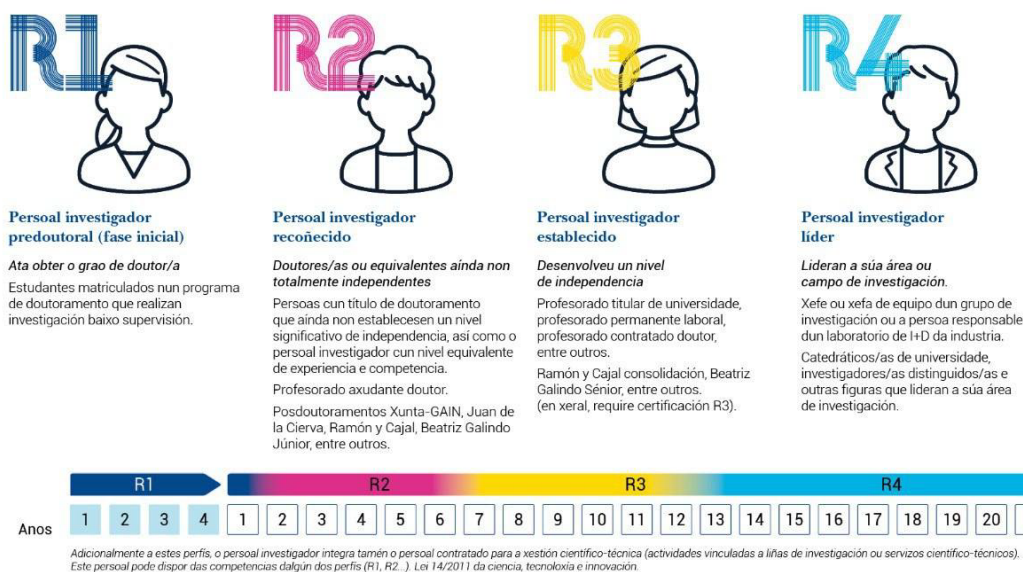
1.1. Introducción

O Instituto de Agroecoloxía e Alimentación da Universidade de Vigo nace co obxectivo principal de converterse nun centro de referencia da transición cara a sistemas agroalimentarios máis resilientes, sostíbeis, seguros e circulares a través da I+D+i. Tendo en conta a súa razón de ser e a súa actividade investigadora, é de gran importancia dispoñer dunha **política OTM-R** (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, Proceso de contratación aberto, transparente e baseado en méritos), unha estratexia de contratación baseada en méritos internacionalmente comparables recollido na **Carta Europea das Persoas Investigadoras e no Código de Conduta para a Contratación de Investigadores** iniciado pola Comisión Europea en 2005.

Desta forma, o obxectivo principal das políticas OTM-R pasa por asegurar a contratación da persoa candidata ou perfil máis axeitado para cada posto de traballo, o que proporciona beneficios para o persoal e a súa contorna de traballo, á institución e ao sistema docente e investigador, así como á sociedade no seu conxunto grazas ao fomento da igualdade de oportunidades e a mobilidade.

Así, os principios OTM-R serán aplicables a todo o persoal investigador, con independencia da súa categoría profesional ou do seu perfil. Neste aspecto, o Marco Europeo da Carreira Investigadora establece catro perfís, de R1 a R4, tanto para o sector público como para o sector privado:

- **Perfil R1:** persoal investigador predoutoral, que se estende polo xeral durante catro anos durante os cales o traballo é realizado baixo supervisión.
- **Perfil R2:** propio de persoas doutoradas que aínda non son totalmente independentes nas súas tarefas de investigación. Entre os programas posdoutorais para este perfil están Juan de la Cierva, Ramón y Cajal ou os de Xunta-GAIN.
- **Perfil R3:** persoal que xa desenvolveu un nivel de independencia. Na universidade pode exercer como profesor titular, permanente laboral ou contratado doutor, entre outros. Programas como Ramón y Cajal consolidación ou Beatriz Galindo Sénior con certificación R3.
- **Perfil R4:** persoal investigador líder, é dicir, o que desempeña a xefatura dun grupo de investigación ou responsable dun laboratorio de i+D da industria. Figuras propias do nivel R4 son as de Catedrática/o de universidade ou investigador/as distinguidas/os.



1.2. Política OTM-R na UVigo

A política OTM-R do IAA parte sobre as bases da política OTM-R da Uvigo¹, aprobada a finais do ano 2023 polo seu consello de goberno da UVigo, comprometéndose así a artellar mecanismos para asegurar a contratación do perfil máis axeitado para cada posto de traballo, cumprindo tamén os requisitos do selo europeo HRS4R e os principios éticos da Universidade.

Así, a Universidade de Vigo, como institución adherida aos estándares do programa HR Excelencia na Investigación, formaliza a súa adhesión á **Carta europea de investigadores e ao Código de conduta para la contratación de investigadores**, relacionados coa contratación do todo o seu persoal investigador (independentemente do seu perfil) baixo estándares éticos e de transparencia co fin de levar a cabo procesos de selección e contratación abertos, igualitarios e baseados en méritos internacionalmente comparables.

Por outra parte, o compromiso da Universidade de Vigo nos últimos anos vén avalado tamén pola distinción, en 2017, co **selo de excelencia en Recursos Humanos de Investigación da Comisión Europea, HR Strategy for Researchers (HRS4R)**, o cal reconece publicamente ás institucións que progresan na adecuación das súas políticas de recursos humanos aos principios definidos na Carta Europea do Investigador e no Código de Conduta para a contratación.

En 2019, a Comisión Europea avaliou positivamente a súa implantación, tras comprobar o cumprimento dos principios xerais e requisitos que especifican roles, responsabilidades e dereitos do persoal de investigación, as entidades que o contratan

¹ <https://vigotecnoloxico.uvigo.es/gl/otm-r-contratacion-investigacion-meritos/>

e responsables do financiamento, así como aqueles que fomentan a equidade e transparencia no proceso de selección de persoal.

Así, no ano 2023, o programa foi avaliado por unha comisión externa, proceso a través que foi renovado dito selo e no cal a UVigo comprometeuse a poñer en marcha medidas máis específicas e eficaces para avanzar en cuestións como as condicións de emprego nos primeiros anos de investigación, a mobilidade, os medios de avaliación ou as desigualdades de xénero.

1.3. Aplicación de la política OTM-R no proceso de recrutamento, selección e contratación de persoal investigador

O IAA, seguindo as pautas establecidas pola Universidade de Vigo na súa política OTM-R e nos seus procesos de recrutamento, selección e contratación, comprométese a implementar unha estratexia de contratación de persoal baseado nos principios de selección e contratación xustos, abertos e transparentes, asegurando a igualdade de oportunidades e trato para calquera candidato/a potencial durante todo o proceso.

Desta forma, tendo en conta o **Regulamento de contratación do persoal investigador, técnico e de xestión da investigación da Universidade de Vigo**, aprobado polo Consello de Goberno o **25 de xuño de 2025**, a selección do persoal a contratar no IAA realizarase mediante concursos públicos coas necesarias garantías de publicidade e transparencia, que se resolverán respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade, tendo en conta a Estratexia Europea de Recursos Humanos para a Investigación (HRS4R), coa que se alíña a Universidade de Vigo, e os principios do Código de Conduta.

Os procedementos de selección do persoal investigador terán en conta as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade, nos termos que estableza a normativa xeral de aplicación, co fin de garantir a igualdade de oportunidades.

Así, o proceso de selección e contratación do IAA segue diferentes fases:

□ 1. Publicación das bases de convocatoria de contratación

Seguindo o establecido no artigo 6 da citada Normativa, a proposta da cada contratación será realizada polas persoas investigadoras principais, mediante solicitude dirixida ao servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador e as características da oferta de contratación incluíranse como anexos en cada convocatoria.

As convocatorias serán publicadas cando menos cada quince días no **taboleiro electrónico da Universidade de Vigo e na plataforma EURAXESS** (<https://euraxess.ec.europa.eu>) para o caso de ofertas dirixidas a persoal investigador,

co fin de cumprir cos principios de transparencia, igualdade de oportunidades e publicidade incluídos na política OTM-R.

❑ 2. Publicación da oferta

Segundo o artigo 8 da Normativa, para cada oferta de contratación o servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador xerará e publicará a correspondente convocatoria de concurso público para a selección de persoas a contratar na **sede electrónica**.

Así, a oferta de cada posto de traballo deberá incluír a seguinte información:

- a. A referencia do proxecto, grupo, centro, cátedra, convenio ou contrato con cargo ao cal se financia o contrato de traballo así como o investigador responsable do mesmo.
- b. As características dos contratos ofertados en canto a modalidade de contrato, réxime de dedicación, retribucións e duración estimada.
- c. As tarefas/especificacións do traballo a desenvolver pola persoa contratada.
- d. A denominación do posto.
- e. As condicións, lugar de traballo e categoría do contrato, así como información salarial e outros beneficios sociais.
- f. A data prevista de inicio e, de ser o caso, de finalización.
- g. O número de contratos ofertados.
- h. No caso dos contratos indefinidos, a liña de investigación á que se adscribe a praza.
- i. Os requisitos dos solicitantes (titulación académica esixida e os requisitos específicos que deben reunir os aspirantes).
- j. A composición da Comisión de Selección.
- k. Os criterios de selección e valoración de cada un deles.
- l. Os datos de contacto.

O **prazo de presentación das solicitudes será 5 días hábiles** a partir do día seguinte ao da publicación da oferta. Transcorrido este prazo, a unidade responsable da selección de persoal investigador e de apoio á investigación publicará a **relación provisional de admitidos/excluídos, nun prazo máximo de 7 días hábiles** desde o peche do prazo de presentación de instancias, dispoñendo as persoas excluídas ou que non figuren na relación de persoas admitidas dun prazo de 3 días hábiles, contados a partir do día seguinte ao da publicación, para poder emendar, de ser o caso, o defecto que motivou a exclusión.

❑ 3. Presentación de solicitudes e valoración de candidaturas

As solicitudes das persoas interesadas, acompañadas pola documentación acreditativa dos requisitos e méritos aos que se refiran as bases da convocatoria deberán

presentarse a través da sede electrónica da Universidade de Vigo conforme ao modelo establecido acompañado da documentación necesaria para poder participar na selección e avaliación de candidaturas.

O **sistema de selección** será o concurso de méritos, mediante a valoración dos méritos que se establezan na convocatoria, os cales serán valorados por unha **Comisión de selección**, a cal estará constituída polo investigador principal solicitante e dous expertos no ámbito do traballo a realizar cunha titulación igual ou superior á requirida para a praza convocada, que serán preferiblemente persoal da Universidade de Vigo.

Dita Comisión, que será paritaria desde o punto de vista do xénero, basearase nos seguintes **criterios e baremos de valoración**:

- Os **méritos xerais** deberán representar entre o 30-40% da puntuación total e recoller aspectos como: Formación académica, experiencia profesional en universidades, organismos públicos ou empresas e coñecementos de linguas estranxeiras.
- Os **méritos específicos** representarán o 60-70% da puntuación total e deberán recoller aspectos como: formación específica relacionada co posto, experiencia acreditable relacionada co traballo a desenvolver, e entrevista persoal (opcional).

Así, a **entrevista persoal** realizarase unicamente aos/as candidatos/as que na suma dos méritos acaden un mínimo de 50 puntos, sendo a puntuación máxima que se lle poderá outorgar de 15 puntos.

Así mesmo, a comisión poderá limitar o acceso á entrevista a un número de candidatos/as determinado entre os que acaden como mínimo 50 puntos, aínda que non poderán quedar excluídos da entrevista aqueles candidatos/as que cumprindo os requisitos anteriores poidan acadar unha puntuación igual ou superior á do/a candidato/a con mellor puntuación obtida na fase previa á entrevista.

□ 5. Proposta de contratación

A proposta de solicitude de contratación por parte do persoal investigador dos proxectos/contratos/axudas etc., debe trasladarse á Unidade responsable da selección do persoal investigador e de apoio á investigación a través do formulario correspondente.

A comisión de selección terá un prazo máximo de 7 días hábiles desde a publicación da lista definitiva de admitidos e excluídos para realizar a proposta de adxudicación do contrato e cos aspirantes que non resulten adxudicatarios poderase conformar listas de agarda.

A resolución de adxudicación do contrato será asinada polo vicerreitor ou vicerreitora con competencias en materia de investigación e/ou transferencia e será publicada polo servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador xunto coa proposta da comisión.

□ 6. Formalización e rexistro

O contrato de traballo será formalizado coa sinatura do vicerreitor ou vicerreitora con competencias en materia de investigación e/ou transferencia, non podendo formalizarse contratos cos candidatos/as que pese a seren seleccionados/as non cumpran os requisitos para a súa contratación establecidos nas bases da convocatoria.

Ademais, a duración inicial dos contratos poderá ser obxecto de prórroga, de conformidade coa lexislación vixente.

Por outra parte, o servizo ou unidade responsable da provisión de postos do persoal investigador encargarse da xestión do expediente administrativo asociado ás contratacións, no que deberá figurar, polo menos, a seguinte información:

- Tipo
- Retribución e data de inicio do contrato
- Proxecto
- Grupo
- Axuda ou convenio no que se produce a contratación
- Persoa investigadora responsable
- Centro e departamento de adscrición da persoa contratada
- Calquera outra información que se consideren necesaria para a correcta xestión das contratacións.

O expediente administrativo recollerá tamén a documentación relacionada coa actuación da comisión de selección correspondente: solicitudes recibidas, actas, proposta de provisión e, se é o caso, recursos presentados.

1.4. Igualdade de oportunidades e perspectiva de xénero

O IAA favorece, en liña coa Axenda 2030, en todas as súas actividades e accións e entre o seu persoal, a cultura do respecto, da igualdade e da inclusión, garantindo que todas as persoas que conforman a comunidade poidan desenvolver a súa actividade académica e laboral con dignidade e nun espazo libre de violencias de xénero e de máximo respecto dos dereitos humanos.

Estes principios, polo tanto, son aplicados tamén aos procesos de recrutamento, selección e contratación e durante todas as etapas da carreira profesional dentro do centro.

Ademais, promove a implementación dunha investigación con perspectiva de xénero co fin de favorecer a igualdade entre mulleres e homes, tanto nos órganos de goberno coma nos proxectos de investigación, a fin de alcanzar unha ciencia de maior excelencia e calidade.

1.5. Outras Políticas OTM-R levadas a cabo no IAA

→ Guía de boas prácticas en investigación

Debido á necesidade de que a práctica da investigación científica e os seus resultados esteen sempre encamiñados a lograr o benestar da humanidade, respectando a dignidade e os dereitos dos seres humanos e o medio ambiente, a Universidade de Vigo, creou unha **Guía de boas prácticas de Investigación** co fin de proporcionar ao persoal investigador unha serie de pautas e de principios que garantan a honestidade, rigor, responsabilidade e transparencia na súa actividade investigadora.

O IAA, como membro da rede investigadora da UVigo, adoptou este documento e as súas medidas e as implementou en toda a súa actividade investigadora, sendo de obrigado cumprimento para o seu persoal científico, técnico, de administración e servizos, asesor e directivo, incluído o persoal investigador que se atopa en formación. Así, este documento recolle un conxunto de compromisos e recomendacións que servirán como guía para que o persoal investigador desempeñe a súa actividade de acordo a criterios éticos e á normativa legal vixente:

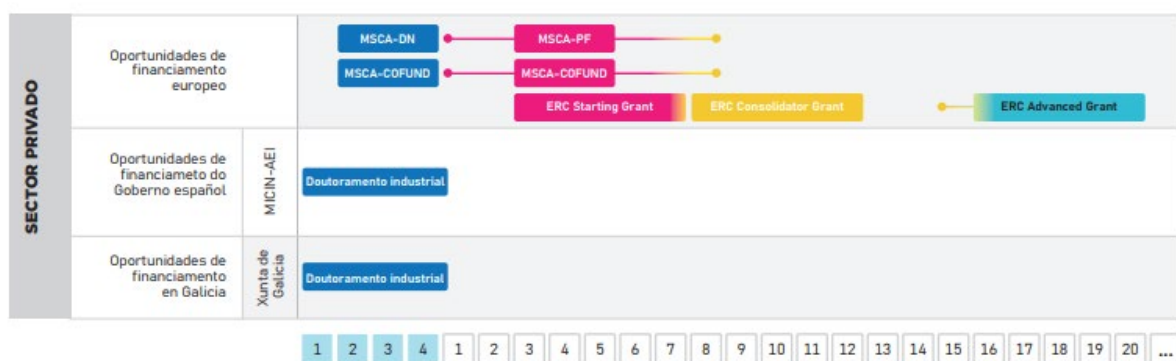
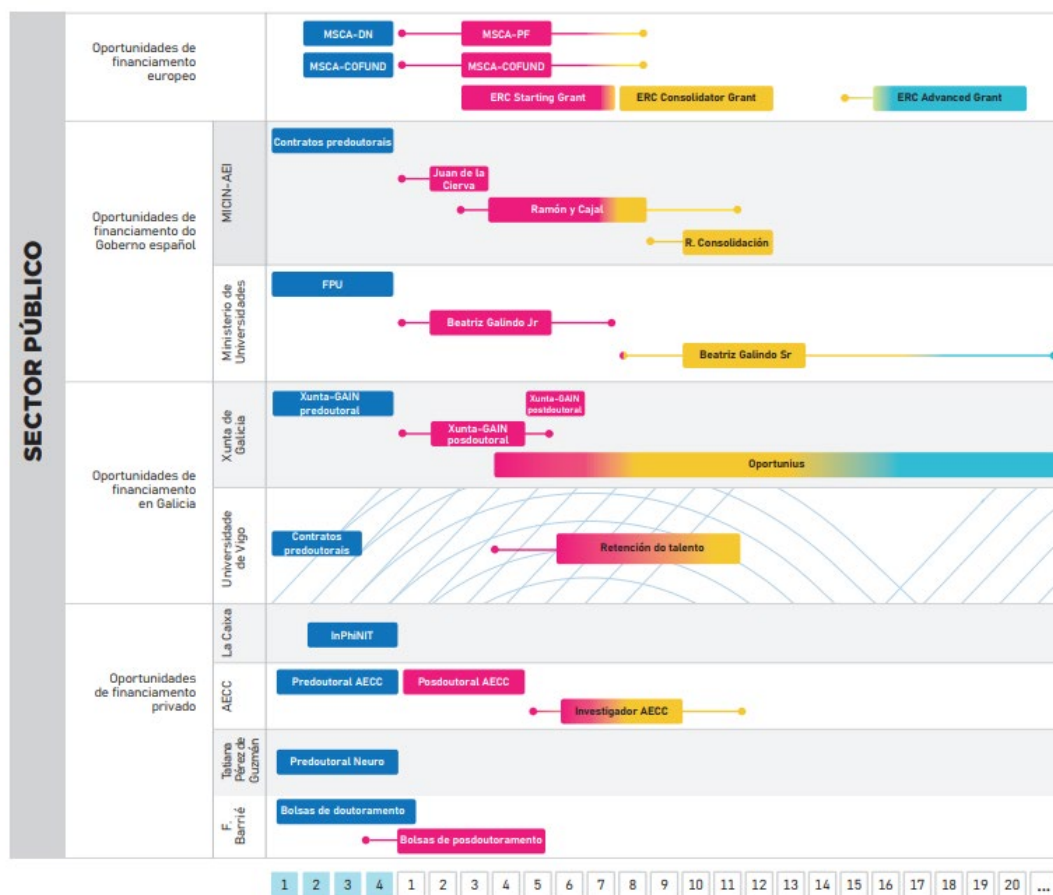
- Liberdade
- Honestidade
- Responsabilidade
- Rigor

→ Carreira profesional investigadora²

A universidade de Vigo, collendo como base o documento **Research Career Path in Spain at a glance da Fundación Española para a Ciencia e a Tecnoloxía (FECYT)**, elaborou en novembro 2023 un documento (infografía) de guía para os/as investigadores/as co fin de que coñezan as distintas etapas da carreira investigadora na que se identifican as distintas axudas que poderá solicitar a persoa investigadora en cada momento.

O IAA, coma centro pertencente á UVigo, segue a mesma guía para impulsar a carreira profesional do seu persoal investigador:

² https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/docs/investigar/carreira-investigadora/mapa_gl.pdf



O documento está dispoñible en galego, español e inglés e contén ligazóns para ampliar información sobre cada unha das convocatorias.

1.6. Futuras accións

A UVigo e en concreto o Instituto de Agroecoloxía e Alimentación, en consonancia cos seus valores e principios institucionais, manteñen unha política de mellora continua e actualización das súas accións co fin de mellorar tanto o funcionamento do Instituto como as cuestións relativas ao persoal do Centro.

Así, co obxectivo de seguir este proceso continuo de mellora, o Instituto definiu unha serie de accións a poñer en marcha a partir do ano 2025:

- Mellorar o proceso de acollida do persoal investigador de recente contratación.
- Formación en políticas de OTM-R para o persoal do Instituto, e en especial ao persoal implicado nos procesos de investigación e contratación.
- Reforzar a difusión das políticas de OTM-R e HRS4R na web e redes sociais do Instituto.
- Adaptar todos os documentos do Instituto as políticas de OTM-R e HRS4R do Centro.

