



ANEXO.

DOC 14: POLÍTICA OTM-R –
INSTITUTO DE AGROECOLOGÍA Y
ALIMENTACIÓN (IAA)

Instituto de Agroecología
e Alimentación

UniversidadeVigo



ÍNDICE

I.1. Introducción.....	3
I.2. Política OTM-R en la UVigo.....	4
I.3. Aplicación de la política OTM-R en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal investigador	5
I.4. Igualdad de oportunidades y perspectiva de género	8
I.5. Otras Políticas OTM-R llevadas a cabo en el IAA	9
I.6. Futuras acciones.....	11

POLÍTICA OTM-R DEL INSTITUTO DE AGROECOLOGÍA Y ALIMENTACIÓN (IAA)

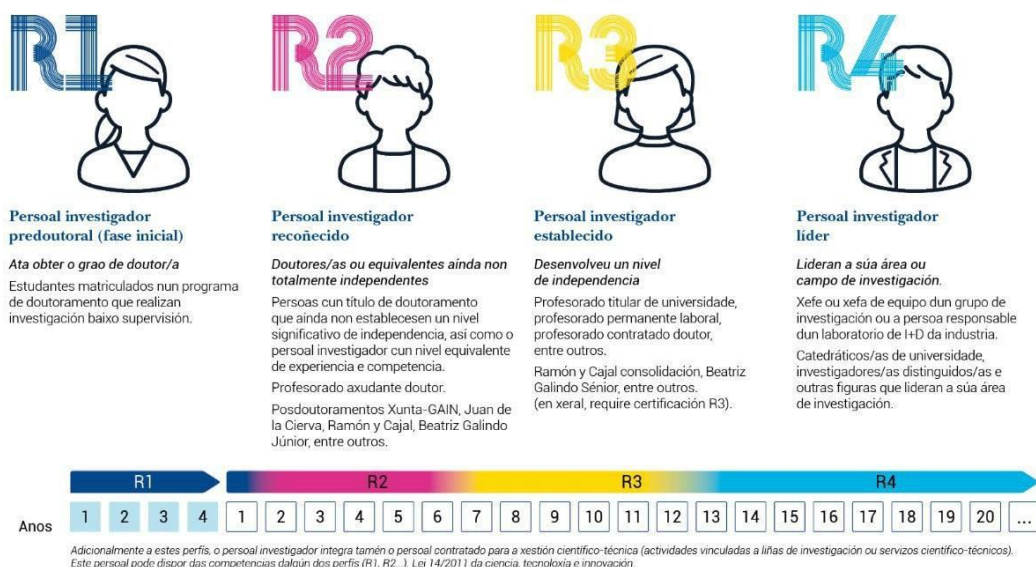
I.1. Introducción

El Instituto de Agroecología y Alimentación de la Universidade de Vigo nace con el objetivo principal de convertirse en un centro de referencia de la transición hacia sistemas agroalimentarios más resilientes, sostenibles, seguros y circulares a través de I+D+i. Teniendo en cuenta su razón de ser y su actividad investigadora, es de gran importancia contar con una **política OTM-R** (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). Proceso de contratación abierto, transparente y basado en méritos, una estrategia de contratación basada en méritos internacionalmente comparables recogida en la Carta Europea de las Personas Investigadoras y en el Código de Conducta **para la Contratación de Investigadores** iniciado por la Comisión Europea en 2005.

De esta forma, el objetivo principal de las políticas OTM-R es garantizar la contratación de la persona candidata o del perfil más adecuado para cada puesto de trabajo, lo que proporciona beneficios para el personal y su entorno de trabajo, para la institución y para el sistema docente e investigador, así como para la sociedad en su conjunto, gracias al fomento de la igualdad de oportunidades y la movilidad.

Así, los principios OTM-R serán aplicables a todo el personal investigador, independientemente de su categoría profesional o de su perfil. En este sentido, el Marco Europeo de la Carrera Investigadora establece cuatro perfiles, de R1 a R4, tanto para el sector público como para el sector privado:

- **Perfil R1:** personal investigador predoctoral, que se extiende por lo general durante cuatro años, durante los cuales el trabajo es realizado bajo supervisión.
- **Perfil R2:** propio de personas doctoradas que aún no son totalmente independientes en sus tareas de investigación. Entre los programas posdoctorales para este perfil están los Juan de la Cierva, los Ramón y Cajal o los de Xunta-GAIN.
- **Perfil R3:** Personal que ya ha desarrollado un nivel de independencia. En la universidad puede ejercer como profesor titular, personal laboral permanente o contratado doctor, entre otros. Programas como Ramón y Cajal de consolidación o Beatriz Galindo Sénior con certificación R3.
- **Perfil R4:** Personal investigador líder, es decir, aquel que desempeña la dirección de un grupo de investigación o es responsable de un laboratorio de I+D de la industria. Figuras propias del nivel R4 son las de Catedrático/a de Universidad o investigadores/as distinguidos/as.



I.2. Política OTM-R en la UVigo

La política OTM-R del IAA parte de las bases de la política OTM-R de la Uvigo¹, aprobada a finales del año 2023 por su Consejo de Gobierno, comprometiéndose así a articular mecanismos para asegurar la contratación del perfil más adecuado para cada puesto de trabajo, cumpliendo también los requisitos del sello europeo HRS4R y los principios éticos de la Universidad.

Sí, la Universidad de Vigo, como institución adherida a los estándares del programa HR Excelencia en la Investigación, formaliza su adhesión a la **Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores**, relacionados con la contratación de todo su personal investigador (independientemente de su perfil) bajo estándares éticos y de transparencia, con el fin de llevar a cabo procesos de selección y contratación abiertos, igualitarios y basados en méritos internacionalmente comparables.

Por otra parte, el compromiso de la Universidad de Vigo en los últimos años viene avalado también por la distinción, en 2017, con el **sello de excelencia en Recursos Humanos de Investigación de la Comisión Europea, HR Strategy for Researchers (HRS4R)**, que reconoce públicamente a las instituciones que progresan en la adecuación de sus políticas de recursos humanos a los principios definidos en la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

En 2019, la Comisión Europea evaluó positivamente su implantación, tras comprobar el cumplimiento de los principios generales y requisitos que especifican roles, responsabilidades y derechos del personal de investigación, las entidades que lo contratan

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

y responsables del financiamiento, así como aquellos que fomentan la equidad y transparencia en el proceso de selección de personal.

Así, en el año 2023, el programa fue evaluado por una comisión externa, proceso mediante el cual se renovó dicho sello y en el que la UVigo se comprometió a poner en marcha medidas más específicas y eficaces para avanzar en cuestiones como las condiciones de empleo durante los primeros años de la carrera investigadora, la movilidad, los medios de evaluación o las desigualdades de género.

1.3. Aplicación de la política OTM-R en el proceso de reclutamiento, selección contratación de personal investigador

El IAA, siguiendo las pautas establecidas por la Universidad de Vigo en su política OTM-R y en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación, se compromete a implementar una estrategia de contratación de personal basada en los principios de selección y contratación justas, abiertas y transparentes, asegurando la igualdad de oportunidades y trato para cualquier candidato/a potencial durante todo el proceso.

De esta forma, teniendo en cuenta el **Reglamento de contratación del personal investigador, técnico y de gestión de la investigación de la Universidad de Vigo**, aprobado por el Consejo de Gobierno el **25 de junio de 2025**, la selección del personal a contratar en el IAA se realizará mediante concursos públicos con las necesarias garantías de publicidad y transparencia, que se resolverán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Recursos Humanos para la Investigación (HRS4R), con la que está alineada la Universidad de Vigo, y los principios del Código de Conducta.

Los procedimientos de selección del personal investigador tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, en los términos que establezca la normativa general de aplicación, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

Así, el proceso de selección y contratación del IAA sigue diferentes fases:

□ 1. Publicación de las bases de convocatoria de contratación

Siguiendo lo establecido en el artículo 6 de la citada Normativa, la propuesta de cada contratación será realizada por las personas investigadoras principales, mediante solicitud dirigida al servicio o unidad responsable de la provisión de puestos del personal investigador y las características de la oferta de contratación se incluirán como anexos en cada convocatoria.

Las convocatorias serán publicadas por lo menos cada quince días en el **tablón electrónico de la Universidade de Vigo y en la plataforma EURAXESS** (<https://euraxess.ec.europa.eu>) para el caso de ofertas dirigidas a personal investigador,

Con el fin de cumplir con los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y publicidad incluidos en la política OTM-R.

□ 2. Publicación de la oferta

Según el artículo 8 de la Normativa, para cada oferta de contratación, el servicio o unidad responsable de la provisión de puestos del personal investigador generará y publicará la correspondiente convocatoria de concurso público para la selección de las personas a contratar en la **sede electrónica**.

Así, la oferta de cada puesto de trabajo deberá incluir la siguiente información:

- a. La referencia del proyecto, grupo, centro, cátedra, convenio o contrato con cargo al que se financia el contrato de trabajo, así como el investigador responsable del mismo.
- b. Las características de los contratos ofertados en cuanto la modalidad de contrato, régimen de dedicación, retribuciones y duración estimada.
- c. Las tareas/especificaciones del trabajo a desarrollar por la persona contratada.
- d. La denominación del puesto.
- e. Las condiciones, lugar de trabajo y categoría del contrato, así como información salarial y otros beneficios sociales.
- f. La fecha prevista de inicio y, de ser el caso, de finalización.
- g. El número de contratos ofertados.
- h. En el caso de los contratos indefinidos, la línea de investigación a la que se adscribe la plaza.
- i. Los requisitos de los solicitantes (titulación académica exigida y los requisitos específicos que deben reunir los aspirantes).
- j. La composición de la Comisión de Selección.
- k. Los criterios de selección y valoración de cada uno de ellos.
- l. Los datos de contacto.

El **plazo de presentación de las solicitudes será de 5 días hábiles** a partir del día siguiente al de la publicación de la oferta. Transcurrido este plazo, la unidad responsable de la selección de personal investigador y de apoyo a la investigación publicará la **relación provisional de admitidos/excluidos, en un plazo máximo de 7 días hábiles** desde el cierre del plazo de presentación de instancias, disponiendo las personas excluidas o que no figuren en la relación de personas admitidas de un plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación, para poder subsanar, en su caso, el defecto que motivó la exclusión.

□ 3. Presentación de solicitudes y valoración de candidaturas

Las solicitudes de las personas interesadas, acompañadas de la documentación acreditativa de los requisitos y méritos a los que se refieran las bases de la convocatoria, deberán presentarse a través de la sede electrónica de la Universidad de Vigo, conforme al modelo establecido, acompañadas de la documentación necesaria para poder participar en el proceso de selección y evaluación de candidaturas.

El sistema de selección será el concurso, mediante la valoración de los criterios establecidos en la convocatoria, que serán evaluados por una Comisión de Selección constituida por el investigador principal solicitante y dos expertos en el ámbito del trabajo a realizar, con una titulación igual o superior a la requerida para la plaza convocada, que serán preferiblemente personal de la Universidad de Vigo.

Dicha Comisión, que será paritaria desde el punto de vista de género, se basará en los siguientes **criterios y baremos de valoración**:

- Los **méritos generales** deberán representar entre el 30 y el 40 % de la puntuación total e incluir aspectos como: formación académica, experiencia profesional en universidades, organismos públicos o empresas y conocimientos de lenguas extranjeras.
- Los **méritos específicos** representarán entre el 60 y el 70 % de la puntuación total y deberán incluir aspectos como: formación específica relacionada con el puesto, experiencia acreditable relacionada con el trabajo a desarrollar y entrevista personal (opcional).

Así, la **entrevista personal** se realizará únicamente a los/as candidatos/as que, en la suma de los méritos, alcancen un mínimo de 50 puntos, siendo la puntuación máxima que se podrá otorgar de 15 puntos.

Asimismo, la Comisión podrá limitar el acceso a la entrevista a un número determinado de candidatos/as entre aquellos/as que alcancen como mínimo 50 puntos, aunque no podrán quedar excluidos/as de la entrevista aquellos/as candidatos/as que, cumpliendo los requisitos anteriores, puedan alcanzar una puntuación igual o superior a la del/de la candidato/a con mayor puntuación obtenida en la fase previa a la entrevista.

□ 5. Propuesta de contratación

La propuesta de solicitud de contratación por parte del personal investigador de los proyectos/contratos/ayudas, etc., deberá trasladarse a la Unidad responsable de la selección del personal investigador y de apoyo a la investigación a través del formulario correspondiente.

La Comisión de Selección tendrá un plazo máximo de 7 días hábiles desde la publicación de la lista definitiva de admitidos y excluidos para realizar la propuesta de adjudicación del contrato. Con los aspirantes que no resulten adjudicatarios podrán conformarse listas de espera.

La resolución de adjudicación del contrato será firmada por el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de investigación y/o transferencia y será publicada por el servicio o unidad responsable de la provisión de puestos del personal investigador junto con la propuesta de la Comisión.

□ 6. Formalización y registro

El contrato de trabajo será formalizado con la firma del vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de investigación y/o transferencia, no pudiendo formalizarse contratos con los candidatos/as que, pese a haber sido seleccionados/as, no cumplan los requisitos para su contratación establecidos en las bases de la convocatoria.

Además, la duración inicial de los contratos podrá ser objeto de prórroga, de conformidad con la legislación vigente.

Por otra parte, el servicio o unidad responsable de la provisión de puestos del personal investigador se encargará de la gestión del expediente administrativo asociado a las contrataciones, en el que deberá figurar, al menos, la siguiente información:

- Tipo
- Retribución y fecha de inicio del contrato
- Proyecto
- Grupo
- Ayuda o convenio en el que se produce la contratación
- Persona investigadora responsable
- Centro y departamento de adscripción de la persona contratada
- Cualquier otra información que se considere necesaria para la correcta gestión de las contrataciones

El expediente administrativo recogerá también la documentación relacionada con la actuación de la Comisión de Selección correspondiente: solicitudes recibidas, actas, propuesta de provisión y, en su caso, recursos presentados.

I.4. Igualdad de oportunidades y perspectiva de género

El IAA promueve, en línea con la Agenda 2030, en todas sus actividades y acciones y entre su personal, una cultura de respeto, igualdad e inclusión, garantizando que todas las personas que forman parte de la comunidad puedan desarrollar su actividad académica y laboral con dignidad y en un espacio libre de violencias de género y de máximo respeto de los derechos humanos.

Estos principios, por tanto, son aplicados también a los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como durante todas las etapas de la carrera profesional dentro del centro.

Además, promueve la implementación de una investigación con perspectiva de género con el fin de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en los órganos de gobierno como en los proyectos de investigación, con el objetivo de alcanzar una ciencia de mayor excelencia y calidad.

I.5. Otras Políticas OTM-R llevadas a cabo en el IAA

→ Guía de buenas prácticas en investigación

Debido a la necesidad de que la práctica de la investigación científica y sus resultados estén siempre orientados a lograr el bienestar de la humanidad, respetando la dignidad y los derechos de los seres humanos y el medio ambiente, la Universidad de Vigo creó una **Guía de buenas prácticas de investigación** con el fin de proporcionar al personal investigador una serie de pautas y principios que garanticen la honestidad, el rigor, la responsabilidad y la transparencia en su actividad investigadora.

El IAA, como miembro de la red investigadora de la UVigo, ha adoptado este documento y sus medidas y las ha implementado en toda su actividad investigadora, siendo de obligado cumplimiento para su personal científico, técnico, de administración y servicios, asesor y directivo, incluido el personal investigador en formación. Así, este documento recoge un conjunto de compromisos y recomendaciones que servirán como guía para que el personal investigador desempeñe su actividad de acuerdo con criterios éticos y con la normativa legal vigente.:

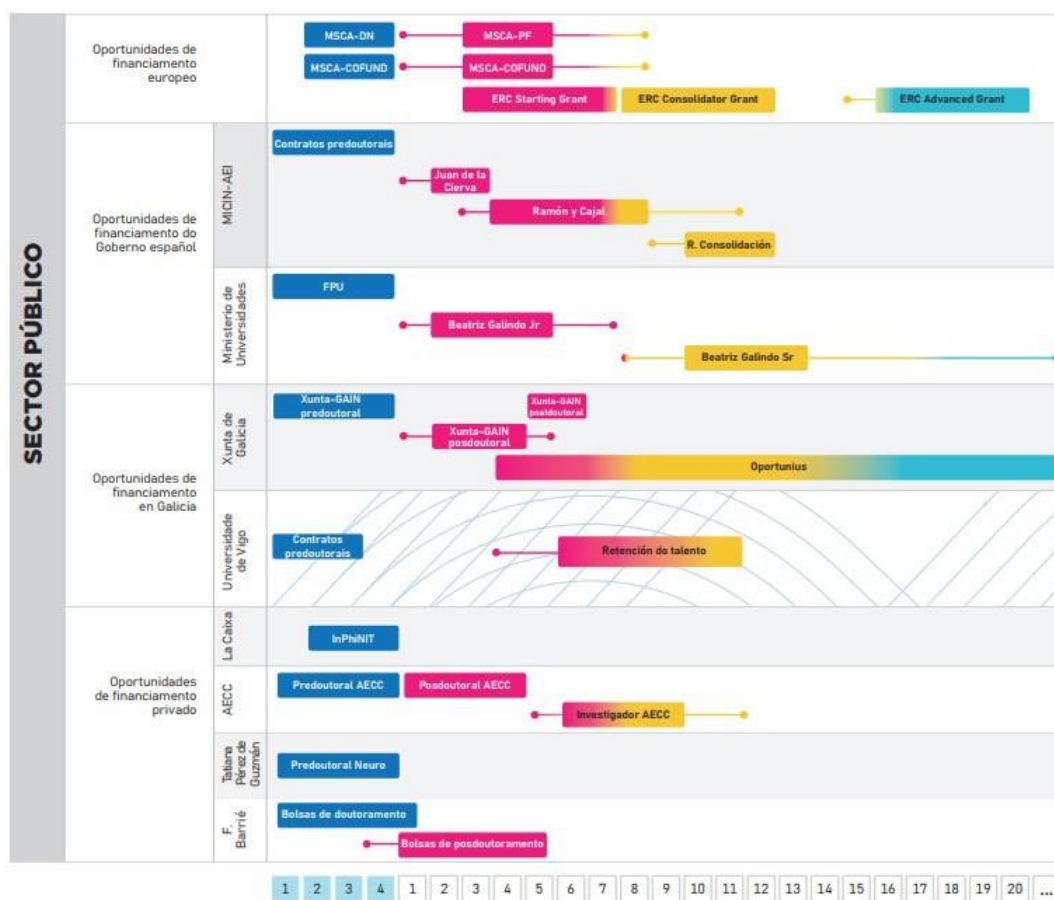
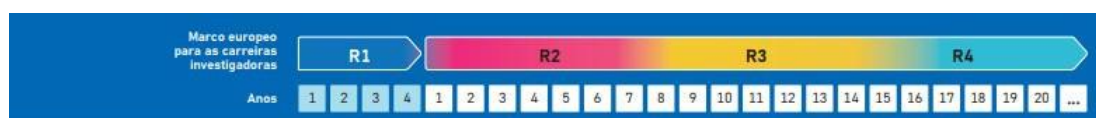
- Libertad
- Honestidad
- Responsabilidad
- Rigor

→ Carrera profesional investigadora²

La Universidad de Vigo, tomando como base el documento **Research Career Path in Spain at a glance de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)**, elaboró en noviembre de 2023 un documento (infografía) como guía para los/as investigadores/as, con el fin de que conozcan las distintas etapas de la carrera investigadora, en el que se identifican las diferentes ayudas que podrá solicitar la persona investigadora en cada momento.

El IAA, como centro perteneciente a la UVigo, sigue la misma guía para impulsar la carrera profesional de su personal investigador:

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



El documento está disponible en [galego](#), [español](#) e [inglés](#) y contiene enlaces para ampliar información sobre cada una de las convocatorias.

I.6. Futuras acciones

La UVigo y, en concreto, el Instituto de Agroecología y Alimentación, en consonancia con sus valores y principios institucionales, mantienen una política de mejora continua y actualización de sus acciones con el fin de mejorar tanto el funcionamiento del Instituto como las cuestiones relativas al personal del Centro.

Así, con el objetivo de continuar con este proceso continuo de mejora, el Instituto ha definido una serie de acciones que se pondrán en marcha a partir del año 2025:

- Mejorar el proceso de acogida del personal investigador de reciente contratación.
- Formación en políticas de OTM-R para el personal del Instituto, y en especial al personal implicado en los procesos de investigación y contratación.
- Reforzar la difusión de las políticas de OTM-R y HRS4R en la web y redes sociales del Instituto.
- Adaptar todos los documentos del Instituto a las políticas de OTM-R y HRS4R del Centro.

