Aprobado por Consejo de Gobierno: 29 de octubre de 2026

POLÍTICA OTM-R
(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)
DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

La Universidad de León (ULE), en su firme compromiso con la excelencia académica, la transparencia institucional y la igualdad de oportunidades, ha adoptado la política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), con procesos de selección de personal académico y de investigación justos, abiertos y fundamentados en las capacidades y méritos de los candidatos, promoviendo así un entorno inclusivo y competitivo.

La ULE promueve en su política OTM-R un marco de buenas prácticas que establece principios y procedimientos claros para la contratación de personal en las instituciones de investigación y educación superior. Su objetivo principal es asegurar que los procesos de selección sean transparentes, abiertos a todos los candidatos cualificados y basados en criterios objetivos relacionados con el mérito. La implementación de esta política ayuda a prevenir sesgos, favoritismos y discriminaciones, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes, independientemente de su género, origen, edad o cualquier otra condición personal.

Esta política cumple con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores (Recomendación 2005/251/CE de la Comisión, de 11 de marzo de 2005) y la reformulación recogida en la Recomendación del Consejo de 18 de diciembre de 2023 sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (C/2023/1640).

La elaboración del protocolo OTM-R se enmarca dentro del proceso de Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) seguido por la ULE para la adaptación de su normativa de recursos humanos al referido contexto de la Unión Europea. El Reglamento de Personal Investigador de la Universidad de León, aprobado en Consejo de Gobierno de 11 de diciembre de 2024 (modificación aprobada en Consejo de Gobierno de 29 de septiembre de 2025, BOCYL n.º 192, de 6 de octubre de 2025), constituye un elemento clave de dicha estrategia como normativa interna en materia de contratación de recursos humanos de investigación.

Esta política se desarrolla mediante cuatro instrumentos normalizados, de aplicación a las convocatorias de personal investigador y técnico con cargo a convenios, contratos del art. 60 de la LOSU y proyectos de investigación: el modelo institucional de convocatoria, en versión bilingüe español/inglés; los baremos institucionales de selección (impreso 17.2), uno para Personal Investigador (Grupo I) y otro unificado para Personal Técnico de apoyo a la investigación (Grupos I y III); el Protocolo de publicación de ofertas de empleo investigador en EURAXESS y gestión de candidaturas internacionales; y el modelo normalizado de declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) para los miembros de las comisiones de selección, en versión bilingüe español/inglés.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La política OTM-R de la Universidad de León se sustenta en tres pilares esenciales:

1. Apertura: Todos los procesos de contratación en la ULE están abiertos a candidaturas cualificadas, sin restricciones discriminatorias. Las vacantes se publican en plataformas accesibles, como la página Web institucional y el tablón de anuncios electrónicos, y progresivamente en el portal EURAXESS, conforme al protocolo institucional de publicación, para asegurar su difusión internacional. Las convocatorias contienen información clara y detallada sobre los requisitos y procedimientos de aplicación y se publican también en inglés para facilitar el acceso de candidaturas internacionales.
2. Transparencia: La ULE garantiza procesos de selección documentados y comprensibles, con criterios de evaluación accesibles y publicados de antemano en baremos institucionales, con la puntuación máxima de cada fase y apartado, lo que refuerza la confianza institucional y asegura una toma de decisiones objetiva.
3. Meritocracia: La evaluación de candidaturas se basa exclusivamente en méritos, competencias, experiencia y potencial, aplicando criterios previamente establecidos y equitativos. Cuando se celebran, la entrevista y/o la prueba práctica son estructuradas, con preguntas comunes para todas las personas aspirantes y criterios de valoración fijados previamente.

IMPLEMENTACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

La Universidad de León ha diseñado mecanismos específicos para asegurar la adecuada implementación de esta política, entre ellos:

- Publicación de ofertas en plataformas oficiales, incluido el portal EURAXESS Jobs, con registro de evidencia en el expediente.
- Modelo institucional de convocatoria, bilingüe, con contenidos mínimos homogéneos para todas las plazas.
- Baremos institucionales públicos según la categoría de la plaza, con ponderación explícita de cada fase y apartado.
- Canal telemático de solicitud accesible sin certificado digital ni sistemas nacionales de identificación electrónica.
- Definición precisa de los perfiles de los puestos ofertados.
- Formación del personal implicado en procesos de selección.
- Constitución de comités de evaluación diversos y equilibrados, con representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI), en modelo normalizado y bilingüe, firmada por todos los miembros de la comisión de selección.
- Auditorías internas y revisiones periódicas.
- Promoción de la participación y retroalimentación por parte de los candidatos, a quienes se comunica la puntuación obtenida en cada apartado del baremo.

BENEFICIOS PARA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Entre las ventajas para el personal contratado se incluyen:

- Incentivos a la movilidad mediante convocatorias gestionadas por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
- Ayudas económicas para doctorandos a través de convocatorias específicas del programa propio de la ULE.

A su vez, la adopción de la política OTM-R permite a la universidad atraer talento de excelencia, fortalecer su proyección internacional y consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la diversidad y la confianza.

CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

La Universidad de León busca promover procesos de contratación justos, transparentes y basados en el mérito, asegurando igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

PUBLICIDAD

La ULE garantiza la difusión de todas las convocatorias a través de su página web y tablón de anuncios electrónico.

En el caso de contratos de personal de investigación:

Convocatorias/Personal (CONVOCATORIAS), donde se publican también las listas de personas admitidas y excluidas, la propuesta de adjudicación y las resoluciones de la Comisión de Selección.

En el caso de PTGAS o PDI:

Convocatorias-PTGAS-PDI

Además de publicitar las convocatorias en la página web de la ULE, las ofertas de personal investigador se publicarán en el portal EURAXESS Jobs, de acuerdo con el Protocolo de publicación de ofertas de empleo investigador en EURAXESS y gestión de candidaturas internacionales, de obligado cumplimiento para todas las unidades que gestionen la selección o contratación de este personal. Esto garantiza que las vacantes sean accesibles a una audiencia internacional, promoviendo la apertura y la transparencia en los procesos de selección, cumpliendo así con los estándares internacionales y facilitando la participación de candidatos cualificados de diferentes países, fortaleciendo así la calidad y diversidad de nuestros procesos de contratación.

Conforme a dicho protocolo, la Oficina de Proyectos Europeos (OPEI) coordina el perfil institucional de la Universidad en EURAXESS y da de alta a los usuarios autorizados de cada unidad gestora. La oferta se publica una vez aprobada y publicada la convocatoria en la web de la Universidad, con sus elementos esenciales traducidos al inglés y la convocatoria oficial adjunta en PDF. Cada oferta recoge, como contenido mínimo, un título descriptivo en inglés y sin sesgo de género, el perfil de investigador según la clasificación europea (R1, R2 o R3; esta clasificación no se aplica a las plazas de personal técnico), el plazo de solicitud, los criterios de evaluación con su ponderación, las condiciones de trabajo (tipo de contrato, dedicación y salario

orientativo), el enlace al formulario bilingüe de solicitud y la declaración institucional de igualdad de oportunidades. Al expediente se incorpora un comprobante en PDF de la oferta publicada, con su fecha e identificador, como evidencia de difusión internacional.

CONTRATACIÓN ABIERTA Y TRANSPARENTE

Para asegurar procesos claros, se emplean modelos estandarizados de convocatoria, disponibles públicamente en versión bilingüe español/inglés (en caso de discrepancia prevalece la versión en español). Estos incluyen información relevante como:

- Tipo de contrato: contrato indefinido de actividades científico-técnicas (art. 23 bis de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), con indicación de la causa de extinción prevista en el art. 52.e) del Estatuto de los Trabajadores.
- Jornada: a tiempo completo (35 horas semanales) o a tiempo parcial, con indicación del número de horas semanales.
- Retribución: mensual bruta de cada plaza, en 12 pagas con las pagas extras prorrateadas.
- Horario: el indicado para cada plaza en el Anexo I.
- Perfil funcional: anexo I de la convocatoria, que identifica la categoría de la plaza (Investigador/a R1, R2 o R3; Técnico/a Grupo I o Grupo III).
- Requisitos generales: Para dar cumplimiento al principio de igualdad la ULE admitirá a cualquier persona con nacionalidad española, nacionalidad de un país miembro de la Unión Europea o que siendo nacional de otro estado cuente con la autorización administrativa pertinente. Se exige, además, tener cumplidos dieciséis años y no exceder la edad máxima de jubilación forzosa, poseer la titulación y cumplir las condiciones específicas indicadas en el perfil de la plaza, y tener la capacidad funcional para el desempeño de sus tareas.
- Procedimiento de selección: consiste en un concurso de méritos, aplicando el baremo institucional que corresponda a la categoría de la plaza, y entrevista personal o prueba práctica si la Comisión de Selección lo considera necesario. Los baremos institucionales (impreso 17.2) son públicos y bilingües: el de Personal Investigador (Grupo I) asigna 70 puntos a los méritos y 30 a la exposición científica y entrevista; el de Personal Técnico (Grupos I y III) asigna 80 puntos a los méritos y 20 a la entrevista o prueba técnica. Si no se celebra esta segunda fase, la puntuación de méritos se reescala proporcionalmente a 100 puntos.
- Plazo de solicitudes: 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la convocatoria. Aunque el procedimiento se tramite por urgencia, este plazo no se reduce, a fin de facilitar la concurrencia de candidaturas, también internacionales.
- Información sobre protección de datos personales.
- Declaración institucional de igualdad de oportunidades y no discriminación.

SOLICITUD

Los procedimientos de solicitud se realizan mediante herramientas electrónicas, sin requerimiento inicial de documentación original, reduciendo así la carga administrativa.

La solicitud se presenta a través de un formulario telemático específico de cada convocatoria, alojado en el entorno institucional de Google Workspace de la Universidad, que no exige certificado digital ni el uso de sistemas nacionales de identificación electrónica (Cl@ve), de modo que resulta plenamente accesible a candidaturas internacionales; en las ofertas difundidas en EURAXESS, este formulario es el enlace de solicitud (How to Apply). La documentación se adjunta escaneada, en español o en inglés, y se presume válida bajo la responsabilidad de la persona solicitante; el currículum se organiza según el orden del baremo aplicable. La fecha y hora de presentación son las que registra el formulario, y la solicitud recibida en plazo por esta vía es plenamente válida. Las candidaturas se trasladan a la Comisión de Selección y se evalúan en estricta igualdad de condiciones, con independencia de la nacionalidad de la persona aspirante.

Como medida de transparencia esta política OTM-R incorporará una guía descriptiva de los procedimientos de selección en la ULE, con el fin de que los solicitantes tengan claras las instrucciones de solicitud, así como la tramitación del procedimiento.

En las convocatorias se indicarán los plazos de cada una de las fases del proceso de selección, siendo lo suficientemente amplios como para facilitar la presentación de los candidatos interesados, asegurando así la transparencia del proceso.

En el Anexo I de la convocatoria se recogen los siguientes apartados:

Denominación de la plaza ofertada, categoría de la plaza, perfil solicitado, titulación específica en su caso, condiciones específicas a cumplir, datos del investigador principal del proyecto, contrato Art. 60, convenio o proyecto y su clave orgánica, retribución mensual bruta, jornada, horario y lugar de destino.

Los criterios de valoración y su ponderación se recogen en el baremo institucional correspondiente a la categoría de la plaza, que se hace público con la convocatoria. Para favorecer la igualdad de oportunidades de las candidaturas internacionales, los baremos valoran la movilidad en centros distintos de aquel en que se obtuvo el doctorado, incluidas empresas, y permiten valorar el conocimiento del español a las personas aspirantes cuya lengua materna no sea esta, con la misma escala que el resto de idiomas.

LISTA DE ADMITIDOS

Una vez finalizado el plazo de solicitudes y comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos para poder participar en la convocatoria, se publica en la página web de la ULE una lista provisional de admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión, teniendo los solicitantes un plazo de 5 días hábiles para subsanar el defecto o presentar alegaciones, a través del formulario habilitado al efecto o del Registro Electrónico de la Universidad. Una vez resueltas las alegaciones, se publica la lista definitiva y se procede a la valoración de las candidaturas por parte de la Comisión de Selección.

La valoración se realiza conforme al baremo institucional que corresponda. Esta fase podrá incluir entrevistas o pruebas prácticas si se considera necesario. En tal caso, accederán a ellas las personas aspirantes que superen una puntuación mínima en la fase de méritos, y se desarrollarán de forma estructurada, con preguntas comunes para todas ellas.

COMISIÓN DE SELECCIÓN

Las comisiones de selección estarán formadas por cinco miembros, conforme al Reglamento de Personal Investigador: un Presidente/a, que será el Vicerrector/a con competencias en materia de investigación o persona en quien delegue, tres vocales —la persona investigadora principal del contrato, convenio o proyecto al que se adscribe la plaza, que podrá delegar en la persona co-IP o, en su defecto, en un miembro del equipo de investigación; la persona titular de la dirección del Departamento, Instituto de Investigación o Servicio al que pertenezca la IP; y la persona titular de la dirección de otro Departamento con personal adscrito a la misma Facultad o Escuela que la IP, o persona en quien delegue— y un secretario/a, funcionario/a del Servicio de Recursos Humanos que actúa con voz y sin voto. La comisión respetará la paridad de género, mediante una representación equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible. La incorporación de evaluadores externos se encuentra en fase de implementación mediante la generación de una bolsa de evaluadores a partir de personal docente y/o investigador de las cuatro universidades de Castilla y León. Cuando la comisión de selección lo considere pertinente, por las características de la plaza o por el perfil de los candidatos presentados, podrá solicitarse la participación de expertos de otras entidades no académicas, como empresas o incluso del ámbito internacional. La creación y funcionamiento de la bolsa de evaluadores se regulará por un reglamento actualmente en desarrollo.

El proceso de selección debe ajustarse a los principios constitucionales de mérito, capacidad, transparencia, apertura, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Teniendo en cuenta estas garantías no se penalizarán las interrupciones y variaciones en la trayectoria de investigación, bien sea por causas personales como permisos de maternidad, paternidad… o de investigación como períodos sabáticos o interrupciones en la carrera profesional.

El proceso de selección se basa en los méritos de los candidatos exigidos en el baremo institucional aplicable, pudiendo realizarse una entrevista o prueba práctica si así lo considera necesario la comisión de selección.

Los integrantes de la comisión deben tener la experiencia y cualificación necesaria para evaluar eficazmente a los candidatos, intentando promover la diversidad y el equilibrio por lo que la ULE está implementando la participación de personal que no pertenezca a la Universidad de León en estas comisiones de valoración.

Para garantizar la independencia de la comisión de selección respecto de las personas candidatas, en todas las convocatorias cada miembro de la comisión firma una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI), una vez publicada la lista definitiva de personas admitidas y antes de iniciar la valoración. En ella declara si concurre alguna causa de abstención de las previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como otras relaciones académicas o profesionales con las personas candidatas que deban conocerse. Quien incurra en causa de abstención se abstiene y es sustituido por su suplente o por la persona que designe la Presidencia. Las declaraciones se incorporan al expediente del proceso selectivo, y en las convocatorias financiadas con fondos europeos se ajustan, además, a los requisitos específicos de cada programa. La declaración se formula en el modelo normalizado del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia, disponible en español y en inglés, que incluye además el compromiso de comunicar cualquier conflicto de intereses sobrevenido durante el proceso, el deber de confidencialidad sobre la información y los datos de las candidaturas y la advertencia sobre el derecho de las personas interesadas a promover la recusación conforme al artículo 24 de la Ley 40/2015.

RESOLUCIÓN Y PUBLICACIÓN

Concluida la valoración, la Comisión de Selección publica la propuesta de adjudicación, con expresión de la puntuación obtenida por cada persona admitida en cada uno de los apartados del baremo, y las personas aspirantes disponen de 5 días hábiles para formular alegaciones. Resueltas estas, el Vicerrector/a de Investigación y Transferencia dicta la resolución de adjudicación definitiva, que se publica en la misma dirección web. El resultado del proceso será comunicado a todos los solicitantes, informando de los plazos disponibles para la presentación de alegaciones. Terminado el proceso, el expediente se remite posteriormente a los servicios competentes para la formalización del contrato.

No puede declararse superado el proceso por un número de personas superior al de plazas convocadas. Quienes no obtengan plaza quedan en una lista de reserva por orden de puntuación, hasta un máximo de cinco por plaza, que permite cubrir renuncias o bajas sin nueva convocatoria. La Comisión puede proponer, de forma motivada, que una plaza se declare desierta cuando ninguna candidatura se ajuste al perfil. El proceso se resuelve en un plazo máximo de tres meses desde la publicación de la convocatoria, y contra su resolución cabe recurso potestativo de reposición o recurso contencioso-administrativo, en los términos indicados en la convocatoria.

CONTRATACIÓN

La ULE facilitará el proceso de contratación en todos los casos, y especialmente en el caso de extranjeros, contribuyendo a la atracción de investigadores internacionales. La aportación de documentos originales, traducciones juradas, cotejos oficiales, la homologación de títulos extranjeros o el registro por Sede Electrónica solo se exige a la persona seleccionada, con carácter previo a la formalización del contrato. En particular, los títulos obtenidos en el extranjero se valoran con la documentación aportada en la solicitud, en español o en inglés y sin necesidad de traducción jurada; la nota media puede acreditarse mediante la declaración de equivalencia de nota media expedida por el ministerio competente en materia de universidades, y la homologación o declaración de equivalencia del título solo se exige a la persona seleccionada, cuando la titulación sea requisito de la plaza.

PROTECCIÓN DE DATOS

Las convocatorias y los formularios de solicitud incluyen la cláusula informativa de protección de datos de la Universidad, con la finalidad, la legitimación, los destinatarios y el plazo de conservación del tratamiento, así como el modo de ejercer los derechos. El acceso a los datos recogidos se limita al personal autorizado de la unidad gestora y a la Comisión de Selección.

CONCLUSIÓN

La política OTM-R representa para la Universidad de León una apuesta decidida por la excelencia, la igualdad y la transparencia en la gestión del talento académico e investigador. Su correcta aplicación no solo permite cumplir con los estándares internacionales, sino que impulsa una mejora continua de los procesos institucionales, fortaleciendo la posición de la ULE en el ámbito de la educación superior e investigación.