



POLÍTICA OTM-R

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Aprobado por Comisión de Investigación 17/09/2025

Aprobado por Consejo de Gobierno 29/09/2025

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), constituye un elemento clave de dicha estrategia como normativa interna en materia de contratación de recursos humanos de investigación.

1. 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 para asegurar su difusión internacional. Las



convocatorias contienen información clara y detallada sobre los requisitos y procedimientos de aplicación.

2. **Transparencia.** La ULE garantiza procesos de selección documentados y comprensibles, con criterios de evaluación accesibles, 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.

2. 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.
- 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.
- Auditorías internas y revisiones periódicas.
- Promoción de la participación y retroalimentación por parte de los candidatos.

3. 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.

4. 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.





4.1. Publicidad

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

En el caso de contratos de personal de investigación:

► Convocatorias / Personal de investigación

En el caso de PTGAS o PDI:

► Convocatorias PTGAS - PDI

Además de publicitar las convocatorias en la página web de la ULE, se ha iniciado la publicidad en el portal EURAXESS de las convocatorias de personal convocadas con cargo a proyectos europeos y se iniciará el proceso para publicar también aquellas convocadas con cargo a proyectos institucionales de ámbito nacional cuyas bases y requisitos lo permitan, con la intención de extenderlo al resto de convocatorias. 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 la calidad y diversidad de nuestros procesos de contratación. Asimismo, se desarrollará un protocolo que regule el procedimiento de publicación en EURAXESS de las ofertas en sitios de alcance internacional.

4.2. Contratación abierta y transparente

Para asegurar procesos claros, se emplean modelos estandarizados de convocatoria, disponibles públicamente. Estos incluyen información relevante como:

- **Tipo de contrato.**
- **Jornada.**
- **Retribución.**
- **Horario.**
- **Perfil funcional:** anexo I de la convocatoria.
- **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.
- **Procedimiento de selección:** consiste en un concurso de méritos, aplicando el baremo del anexo II de la convocatoria y entrevista personal o prueba práctica si la Comisión de Selección lo considera necesario.
- **Plazo de solicitudes:** con el fin de dar agilidad al proceso se utiliza de forma habitual el plazo de 7 días naturales o 5 días hábiles.



4.3. Solicitud

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

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, perfil solicitado, titulación específica en su caso, condiciones específicas a cumplir, datos del investigador principal del proyecto, contrato art. 60 o convenio y lugar de destino.

En el anexo II de la convocatoria se recogen los criterios de valoración y el baremo que se aplicarán en la selección de los participantes.

4.4. 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, teniendo los solicitantes un plazo para presentar alegaciones.

Una vez publicada la lista definitiva de admitidos, se procede a la valoración de los expedientes por parte de la Comisión de Selección, en base al baremo establecido en el anexo II de la convocatoria. Esta fase podrá incluir entrevistas o pruebas prácticas si se considera necesario.

4.5. Comisión de selección

Las comisiones de selección estarán formadas por un presidente/a, que será el vicerrector/a con competencias en materia de investigación o persona en quien delegue; dos vocales, que serán el investigador/a principal y el director/a del departamento, servicio o instituto de investigación al que se adscribirá la plaza; y un secretario/a, funcionario/a del Servicio de Recursos Humanos, que actúa con voz y sin voto.

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 o paternidad, o de investigación, como periodos sabáticos o interrupciones en la carrera profesional.

El proceso de selección se basa en los méritos de los candidatos exigidos en el anexo II de la convocatoria, 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 necesarias para evaluar eficazmente a los candidatos, procurando 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 los candidatos, la ULE ha comenzado a solicitar certificado de ausencia de conflicto de intereses en las convocatorias financiadas con fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, como es preceptivo, y está valorando la posibilidad de ampliar esta solicitud de certificación al resto de las convocatorias.

4.6. Resolución y publicación

Concluida la valoración, la comisión eleva un informe detallado y una resolución firmada que se publica conforme al principio de publicidad. 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.

4.7. Contratación

La ULE facilitará el proceso de contratación en todos los casos, y especialmente en el caso de personas extranjeras, contribuyendo a la atracción de investigadores internacionales.

5. 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.

