



Política OTM-R de la Universidad de Valladolid

El 14 de abril de 2019, la Universidad de Valladolid (UVa) obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a la labor realizada para analizar la situación en la que se encuentra la contratación de investigadores en la universidad y su compromiso con la implementación de un Plan de Acción basado en la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Estos importantes documentos de la UE establecen una serie de directrices para que las universidades e instituciones europeas mejoren el proceso de contratación y las condiciones laborales del personal investigador, potenciando las carreras de investigación en Europa.

Nuestro Plan de Acción «HR Excellence in Research» comprende 10 paquetes de trabajo con 24 acciones que, una vez completados, contribuirán a adoptar plenamente los principios de la Carta y el Código de acuerdo con las aspiraciones de la Universidad.

La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» no solo supone un apoyo a nuestras propuestas para asegurar la financiación internacional y atraer a investigadores con talento a nuestra Universidad, sino que también refuerza nuestro perfil internacional y pone de manifiesto nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestros investigadores.

El proceso en el que nos hemos embarcado es esencial para cumplir con la obligación que imponen la mayoría de las convocatorias de proyectos de investigación, así como de contratación de recursos humanos, tanto nacionales o regionales como de programas europeos, que contemplan la obligación de aplicar la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

De conformidad con el sello «HR Excellence in Research Award», el objetivo de esta Política OTM-R es trabajar de acuerdo con los principios fundamentales del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. La Universidad de Valladolid se compromete a que los procesos de contratación y selección sean justos y transparentes de acuerdo con el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

En el procedimiento de contratación de un investigador se pueden distinguir tres momentos principales:

- a) la fase de convocatoria y solicitud,
- b) la fase de selección
- c) la fase de contratación.



1. Fase de convocatoria y presentación de solicitudes

La Universidad de Valladolid por su condición de administración pública está sometida a los principios constitucionales de publicidad, mérito, capacidad e igualdad en la selección de su personal.

Para cumplir con el principio de publicidad, todas las plazas de contratos de personal de investigación se publican a través del tablón de anuncios de la sede electrónica de la UVa. Se ha optado por publicar todas las plazas en un único lugar para facilitar su difusión y el conocimiento por todos los interesados. A mayores, las convocatorias de plazas del programa propio de la Universidad, convocatorias de predoctorales y postdoctorales, se publican en la web UVaInvestiga y en el portal Euraxess y próximamente se publicarán en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyl) para incrementar su difusión.

Conscientes de que la convocatoria es la ventana de la universidad hacia los futuros investigadores contratados, en ella recogemos muchos de los principios del código; entre ellos:

Facilidad para realizar la solicitud. Con el fin de atraer candidatos y facilitar la cumplimentación de la solicitud, todos los procedimientos de solicitud de plazas son electrónicos. En todas las convocatorias del Vicerrectorado de Investigación en las que puedan participar personas externas a la universidad se ha activado el registro unificado de solicitantes (RUS). Se trata de una utilidad para poder tramitar la solicitud y presentarla sin necesidad de firma electrónica, lo que facilita el acceso a candidatos extranjeros y en general a todos aquellos que no disponen de certificado electrónico.

Cupo de reserva para discapacitados. Se recoge en todas las convocatorias de varias plazas, estableciendo la reserva legal del 7%. Próximamente se prevé establecerla también en la convocatoria de contratados con cargo a proyectos de investigación en la que se suele convocar una única plaza dada la especificidad de cada proyecto de investigación. La fórmula para implementarlo será introduciendo una reserva genérica en la convocatoria modelo, que se haría efectiva si en alguna de las convocatorias particulares se presentara algún discapacitado y superara el umbral que se establezca en la misma.

Ventajas de participar en las convocatorias del programa propio UVa. Para hacer atractivos los contratos UVa frente a otros con más renombre, las convocatorias de la Universidad de Valladolid incluyen actividades que consideramos atractivas para un candidato a desarrollar una carrera investigadora.

1. Posibilidad de realizar colaboraciones docentes en el área docente a la que se incorpore, de acuerdo con el departamento implicado y la normativa de la universidad sobre colaboraciones docentes. Para los predoctorales esta colaboración docente se establece en 60 horas por año, para los postdoctorales en 80 horas por año y para los seniors hasta 120 horas al año.



2. Fomento de la movilidad. A todos los contratados del programa propio se les permite participar en las convocatorias de movilidad del Vicerrectorado de Investigación.
3. Apoyo económico para los niveles postdoctoral senior para que puedan iniciar su propia línea de investigación. Se les facilita una pequeña cantidad de dinero para gastos de investigación y un contratado predoctoral de la convocatoria propia de la UVA.
4. Motivación. Para los postdoctorales, la obtención como IP de un proyecto de investigación competitivo supone la continuidad del contrato hasta la finalización del proyecto y la obtención del programa I3 o equivalente la convocatoria de una plaza en la figura de PDI a la que esté acreditado, a la finalización del contrato.

De acuerdo con una política de contratación abierta y transparente, todas las ofertas de contratos de investigación con cargo a proyectos de investigación serán lo más concisas y claras posibles. Para ello se ha establecido una convocatoria modelo que es común para todas las ofertas de contratos de personal investigador o personal técnico con cargo a proyectos. Próximamente se publicará en modo bilingüe. Los investigadores disponen de un modelo estándar para publicar las ofertas de contratos, que reúne los requisitos básicos de la plaza ofertada y con el que tratamos de ofrecer transparencia y facilitar la identificación de las condiciones de ésta. Los servicios administrativos revisan las ofertas y las consensuan con el investigador principal del proyecto. Los datos que consideramos básicos para identificar una plaza son:

- ✓ Proyecto de investigación del que deriva y que aporta la financiación.
- ✓ Actividad que se realizará en el desarrollo del proyecto.
- ✓ Número de plazas ofertadas para una misma actividad y duración.
- ✓ Categoría de la plaza convocada y salario.
- ✓ Comisión de selección que valorará la plaza
- ✓ Requisitos obligatorios para participar y méritos que se valoran.

Los servicios administrativos comprueban la pertinencia tanto de los requisitos del contrato como de los méritos solicitados y proponen los cambios en aquellos que consideran que no se adaptan a los requerimientos del código de contratación.

En cumplimiento del principio de igualdad, la Universidad de Valladolid no establece ningún requisito específico en cuanto a la nacionalidad o país de residencia de los solicitantes. Puede participar cualquier persona que reúna los requisitos del anexo de contratación, pero su contrato efectivo está condicionado a que cumpla los requisitos exigidos por las leyes españolas en cuanto a posibilidad de trabajar en España y la validez de la titulación que aporta.

Si es posible se establecerán medidas para paliar las interrupciones en la trayectoria de los candidatos (períodos sabáticos, permisos de maternidad o paternidad, cuidado de discapacitados o personas mayores, etc.), ampliando el periodo de selección de aportaciones o de validez del título de doctor.



En las convocatorias del programa propio, todos los requisitos, pero especialmente los méritos a evaluar se negocian con la parte social previamente a su publicación.

El procedimiento de solicitud se realiza de modo completamente electrónico. Tanto la resolución provisional de admitidos y excluidos como la definitiva se publican en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la UVA por lo que es fácil su seguimiento. Se ha establecido un procedimiento abreviado para las convocatorias de contratos con cargo a proyectos para facilitar su viabilidad, consiste básicamente en una reducción de plazos al máximo, pero con todas las garantías para los participantes.

Una vez publicada la resolución definitiva de admitidos se pasan los expedientes de los solicitantes a la comisión de selección para su valoración.

Para próximos años se procurará ofrecer a los candidatos instrucciones más claras sobre cómo realizar su solicitud a una plaza desde el extranjero, simplificando los procedimientos siempre que sea posible y traduciendo el proceso al inglés.

2. Fase de selección

De igual modo que en la fase de convocatoria, se distingue entre las convocatorias del programa propio y las de contratos con cargo a proyectos de investigación. En ambos casos el procedimiento de acceso es el de concurso de méritos para dotarle de la necesaria agilidad.

En el caso de los contratados con cargo a proyectos de investigación la comisión de evaluación se forma con investigadores del proyecto o del departamento o Instituto de Investigación si no es posible por ser pequeño el grupo de investigación. Al ser tres personas no es posible la paridad, pero se intentará que al menos uno de los miembros sea de distinto sexo.

En las convocatorias del programa propio se forma una comisión de evaluación que en algunos casos se publica con la propia convocatoria y en otros una vez resuelta. También se utilizan organismos de evaluación externos como la ACSUCYL u otros. En el caso de las comisiones formadas en el seno de la Universidad se buscará la paridad de sexos.

En todos los casos los participantes deberán presentar un certificado de ausencia de conflicto de intereses. La normativa de contratos con cargo a proyectos de investigación incluye también un procedimiento para los casos de abstención y recusación.

El proceso de selección se debe realizar de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad, transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Los integrantes de la comisión deben poseer la experiencia, las cualificaciones y las competencias necesarias para evaluar eficazmente a los candidatos. En las comisiones de selección del programa propio será necesario haber tenido proyectos de investigación y tres sexenios.



Entre los criterios específicos de valoración que se aplican se tomará como criterio principal el expediente académico del solicitante, salvo en las plazas que requieran el título de doctor. Otros criterios suelen incluir el currículum investigador, la experiencia profesional y la formación específica relacionada con la plaza ofertada, así como las principales aportaciones en aquellas plazas para las que se pida el título de doctor.

Para próximos años se pretende organizar talleres para Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) sobre prácticas de contratación abiertas, transparentes y basadas en méritos. Estas sesiones formativas estarán dirigidas especialmente al personal de investigación y administrativo que participa en los procesos de contratación y a los investigadores principales de los proyectos.

También se pretende hacer un seguimiento del equilibrio de género en las comisiones de selección a medio y largo plazo, aplicando las medidas pertinentes en su caso.

3. Fase de contratación

Una vez finalizada la selección, las comisiones remiten la documentación a los servicios administrativos junto con el acta de la valoración. En los contratos para proyectos de investigación se publica el acta para general conocimiento y posibilidad de alegaciones en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la UVa. En el caso de los contratos del programa propio se pasa la documentación a la Comisión de Investigación que es quien revisa el procedimiento y propone la publicación de las resoluciones provisional y definitiva de contratación.

La Universidad de Valladolid ofrece a todos sus contratados unas condiciones de trabajo plenamente adaptadas a la legislación laboral. Se realizan contratos laborales con plenitud de derechos sociales, en ningún caso se nombran becarios con cargo a proyectos de investigación o convocatorias del programa propio. Todos los contratados temporales dispondrán de los servicios que presta la Universidad de Valladolid en las mismas condiciones que el personal de plantilla.

Para próximos años se tratará de mejorar la calidad de la información sobre los procedimientos de contratación y las condiciones de empleo en nuestras principales páginas web, así como organizar jornadas formativas en nuestra Universidad para dar a conocer la política OTM-R a los responsables de selección de personal.



Universidad de Valladolid

Vicerrectorado de Investigación,
Innovación y Transferencia

EJECUCIÓN DE ACUERDOS

De: Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia

A: Servicio de Apoyo a la Investigación

La Comisión de Investigación en su reunión celebrada el 6 de abril de 2022, ha aprobado la política de OTMR de la Universidad de Valladolid en el marco del plan de acción del HRS4R.

En Valladolid, a fecha de firma electrónica, el Presidente de la Comisión de Investigación, D. Óscar Martínez Sacristán.



Plaza de Santa Cruz, 8 - 47002 Valladolid- Tel.: 983.423246 - Fax: 983.423234 - e-mail: vicerrectorado.investigacion@uva.es

Código Seguro De Verificación	RiXJm3RI4g5I4OCBbdLLfA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Oscar Martinez Sacristan - Vicerrector de Investigación, Innovación y Transferencia	Firmado	26/04/2022 13:52:48
Observaciones		Página	1/1
Url De Verificación	https://sede.uva.es/Validacion_Documentos?code=RiXJm3RI4g5I4OCBbdLLfA==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		





OTM-R Policy of the University of Valladolid

On 14 April 2019, the University of Valladolid (UVa) obtained the "HR Excellence in Research Award" seal of excellence in recognition of the work carried out to analyse the situation of researcher recruitment at the university and its commitment to the implementation of an Action Plan based on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. These important EU documents set out guidelines for European universities and institutions to improve the recruitment process and working conditions of research staff, enhancing research careers in Europe.

Our HR Excellence in Research Action Plan comprises 10 work packages with 24 actions which, when completed, will contribute to the full adoption of the principles of the Charter and the Code in line with the University's aspirations.

The award of the HR Excellence in Research Award not only supports our proposals to secure international funding and attract talented researchers to our University, but also strengthens our international profile and demonstrates our commitment to creating a favourable working environment for our researchers.

The process we have embarked on is essential to comply with the obligation to apply the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers in most calls for research projects and recruitment of human resources, whether national, regional or European programmes.

In accordance with the HR Excellence in Research Award, the aim of this OTM-R Policy is to work in accordance with the fundamental principles of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. The University of Valladolid is committed to fair and transparent recruitment and selection processes in accordance with the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. Three main stages can be distinguished in the procedure for the recruitment of a researcher:

- a) the call and application phase,
- (b) the selection phase
- (c) the recruitment phase.



1. Call phase and submission of applications

The University of Valladolid as a public administration is subject to the constitutional principles of publicity, merit, ability and equality in the selection of its staff.

To comply with the principle of publicity, all research staff contract positions are published on the notice board of the UVa's website. It has been decided to publish all vacancies in a single place to facilitate their dissemination and knowledge by all interested parties. In addition, the calls for places in the University's own programme, calls for predoctoral and postdoctoral, are published on the UVaInvestiga website and the Euraxess portal and will soon be published in the Official Publication of Castilla y León (BOCyl) to increase its dissemination.

Aware that the call is the window of the university towards future researchers hired, it includes many of the principles of the code, among them:

Ease of application. In order to attract candidates and facilitate the completion of the application, all application procedures are electronic. The unified register of applicants (RUS) has been activated in all the calls of the Vice-Rectorate for Research in which people from outside the university can participate. This is a utility for processing the application and submitting it without the need for an electronic signature, which facilitates access to foreign candidates and in general to all those who do not have an electronic certificate.

Reserve quota for the disabled. This is included in all calls for applications for various posts, establishing the legal reserve of 7%. It is also planned to establish it soon in the call for research project contracts, in which only one post is usually called for, given the specific nature of each research project. The formula for implementing it will be to introduce a generic reserve in the model call for applications, which will be effective if a disabled person applies in any of the specific calls for applications and exceeds the threshold established therein.

Advantages of participating in the UVa's own programme. To make UVa contracts attractive compared to others with more renown, the calls of the



University of Valladolid include activities that we consider attractive for a candidate to develop a research career.

1. Possibility of teaching collaborations in the teaching area to which it is incorporated, in accordance with the department involved and the university regulations on teaching collaborations. For pre-doctoral fellows this teaching collaboration is established at 60 hours per year, for postdoctoral fellows at 80 hours per year and for seniors up to 120 hours per year.
2. Promotion of mobility. All those contracted in the programme are allowed to participate in the mobility calls of the Vice-Rectorate for Research.
3. Financial support for senior postdoctoral fellows so that they can start their own line of research. They are provided with a small amount of money for research expenses and a pre-doctoral contract from the UVa's own call.
4. Motivation. For postdocs, obtaining a competitive research project as a PI means the continuity of the contract until the end of the project and obtaining the I3 programme or equivalent the call for a position in the figure of PDI to which it is accredited, at the end of the contract.

In accordance with an open and transparent recruitment policy, all offers of research contracts under research projects will be as concise and clear as possible. To this end, a model call for proposals has been established which is common to all offers of research staff or technical staff contracts under projects. It will soon be published in bilingual mode. Researchers have a standard model for publishing contract offers, which meets the basic requirements of the position offered and with which we try to offer transparency and facilitate the identification of the conditions of the position. The administrative services review the offers and agree them with the principal investigator of the project. The data we consider basic to identify a position are:

- ✓ Research project from which it derives and which provides the funding.
- ✓ Activity to be carried out in the development of the project.
- ✓ Number of positions offered for the same activity and duration.
- ✓ Category of the position and salary.
- ✓ Selection committee that will evaluate the post.
- ✓ Mandatory requirements for participation and merits to be assessed.

The administrative services check the relevance of both the requirements of the contract and the merits requested and propose changes to those that they consider do not meet the requirements of the recruitment code.



In compliance with the principle of equality, the University of Valladolid does not establish any specific requirements regarding the nationality or country of residence of applicants. Any person who meets the requirements of the recruitment annex may participate, but their actual contract is conditional on meeting the requirements of Spanish law regarding the possibility of working in Spain and the validity of the qualification they provide.

If possible, measures will be put in place to mitigate interruptions in candidates' careers (sabbatical periods, maternity or paternity leave, care for the disabled or elderly, etc.), extending the period of selection of contributions or validity of the doctoral degree.

In the calls for applications for the own programme, all requirements, but especially the merits to be assessed, are negotiated with the social partners prior to publication.

The application procedure is carried out completely electronically. Both the provisional decision of those admitted and excluded and the final decision are published on the notice board of the UVA's electronic headquarters so it is easy to follow. An abbreviated procedure has been established for calls for project contracts to facilitate their viability, basically consisting of a reduction of deadlines to the maximum, but with all the guarantees for participants.

Once the final decision of those admitted has been published, the applicants' files are passed on to the selection committee for assessment.

For future years, we will try to offer candidates clearer instructions on how to apply for a place from abroad, simplifying the procedures whenever possible and translating the process into English.

2. Selection phase

As in the call phase, a distinction is made between calls for own programme and calls for research project contracts. In both cases the access procedure is by merit-based competition in order to make it as flexible as possible.

In the case of research project contracts, the evaluation committee is made up of researchers from the project or from the department or research institute if this is not possible due to the small size of the research group. As there are three members, parity is not possible, but an attempt will be made



to ensure that at least one of the members is of a different sex.

In the calls for proposals of the programme itself, an evaluation committee is formed, which in some cases is published with the call itself and in others once it has been resolved. External evaluation bodies such as ACSUCYL or others are also used. In the case of commissions formed within the University, gender parity will be sought.

In all cases, participants must present a certificate of absence of conflict of interest. The regulations for research project contracts also include a procedure for cases of abstention and recusal.

The selection process must be carried out in accordance with the constitutional principles of merit, ability, transparency, equal opportunities and non-discrimination.

The members of the panel must have the necessary experience, qualifications and competences to evaluate candidates effectively. In the selection commissions of the own programme it will be necessary to have had research projects and three six-year periods.

Among the specific assessment criteria applied, the applicant's academic record will be taken as the main criterion, except for positions requiring a doctoral degree. Other criteria usually include the research CV, professional experience and specific training related to the position offered, as well as the main contributions in those positions for which a doctoral degree is required.

For future years, it is intended to organise workshops for Teaching and Research Staff (TRS) and Administrative and Service Staff (AS) on open, transparent and merit-based recruitment practices. These training sessions will especially target research and administrative staff involved in recruitment processes and principal investigators of projects.

It is also intended to monitor gender balance in the selection panels in the medium and long term, implementing appropriate measures where necessary.

3. Recruitment phase

Once the selection has been completed, the committees send the documentation to the administrative services together with the evaluation



report. In the case of contracts for research projects, the minutes are published for general knowledge and the possibility of allegations on the notice board of the UVA's electronic headquarters. In the case of own programme contracts, the documentation is passed on to the Research Commission, which reviews the procedure and proposes the publication of the provisional and final contracting resolutions.

The University of Valladolid offers to its entire contracted staff working conditions that are fully adapted to labour legislation. Employment contracts are made with full social rights, in no case are scholarship holders appointed under research projects or calls of the University's own programme. All temporary contracts will have access to the services provided by the University of Valladolid under the same conditions as permanent staff.

For future years, we will try to improve the quality of the information on recruitment procedures and employment conditions on our main web pages, as well as to organise training sessions in our University to raise awareness of the OTM-R policy among those responsible for staff selection.