POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN MÉRITOS (OTM-R) DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Universidad Zaragoza
1542

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Versión 2.0 - Octubre 24

Políticas y procedimientos de contratación de la Universidad de Zaragoza

Un documento OTM-R hace referencia a un documento de "Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito", cuyo objetivo es garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades durante el proceso de contratación de investigadores en la Universidad de Zaragoza.

En el año 2017 la Universidad de Zaragoza (UZ) obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a su compromiso constante con la implementación de las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Estos documentos clave de la Comisión Europea establecen una serie de directrices para que las universidades e instituciones de investigación europeas mejoren el proceso de contratación y las condiciones laborales del personal investigador, potenciando de esta forma las carreras de investigación en la Unión Europea.
El Equipo de Gobierno de la UZ apuesta por una implicación de la Universidad a todos los niveles que mejore el proceso de contratación y las condiciones laborales de nuestro personal investigador. Para tal fin, a lo largo de estos años, se ha creado un grupo de trabajo formado por los actores principales relacionados con las políticas de contratación de investigadores y que se ha encargado de desarrollar una Estrategia y Plan de Acción para que nuestra Universidad cumpla con los requisitos establecidos en la Carta y el Código. La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» supone un gran paso para atraer a personas con talento a nuestra Universidad, así como también refuerza nuestro perfil internacional y pone de manifiesto nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestro personal investigador.
La Universidad de Zaragoza ha apostado de forma continuada por procesos de contratación que tuvieran en cuenta el mérito, que fueran abiertos y transparentes en todas las fases de las diferentes convocatorias, respetando las garantías de los solicitantes en cuanto a igualdad, no discriminación o posibilidad de recurrir las actuaciones, y que cumplieran con unas normas de actuación que se plasman en diferentes acuerdos de Consejo de Gobierno de nuestra Universidad. Es por ello que es preciso disponer de un documento que plasme nuestras políticas OTM-R, aquellas que dan lugar a una Contratación Abierta, Transparente y Basada en el Mérito, cuyo objetivo es garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades durante el proceso de contratación de investigadores en la Universidad de Zaragoza.

Ámbito de aplicación del documento

La contratación de investigadores en la Universidad de Zaragoza, al igual que en cualquier otra Universidad española, tiene diferentes vertientes.
Por un lado, la mayoría del profesorado universitario, en cualquiera de las formas que permite la legislación (Profesor Distinguido, Profesor Visitante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Permanente Laboral, Catedrático de Escuela Universitaria y Profesor Titular de Escuela Universitaria – cuando se hallen en posesión del título de Doctor-, Catedrático de Universidad y Profesor Titular de Universidad) tienen reconocida entre sus labores la actividad investigadora, que es, a su vez, evaluada en mayor o menor medida, en función de la categoría, en las diferentes convocatorias de selección de profesorado. Además, existen otras figuras de profesorado universitario como Profesor Sustituto o Profesor Asociado, entre cuyas funciones sólo se contempla la actividad docente. Debe añadirse que existen otras figuras

extinguidas, como Profesor Ayudante o Profesor Colaborador quedando en la actualidad todavía algunas personas contratadas bajo la figura de Profesor Colaborador.
En cualquier caso, las convocatorias están siempre basadas en criterios relacionados con la docencia universitaria, es decir, es la demanda docente la que provoca la convocatoria de selección. Además, estas convocatorias se basan siempre en los principios de comunicación abierta y transparente , a las que se podrá presentar cualquier persona que cumpla con los criterios específicos de cada una, valoración de méritos (entre ellos, los méritos investigadores) en condiciones de igualdad y no discriminación, transparencia tanto en los criterios de selección como en las resoluciones de las diferentes comisiones de selección y garantías a los candidatos en cualquiera de las fases del proceso para que sus derechos se vean reconocidos mediante los correspondientes recursos. Dentro de esta tipología de plazas es pertinente señalar que existen figuras temporales, que denominaremos profesorado contratado, y figuras permanentes. De ellas, las de profesor titular y catedrático de universidad son plazas de funcionariado a las que se accede por oposición. Los procedimientos de todas estas plazas están pues ligados a legislación nacional y son adaptados y supervisados por el área de Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Zaragoza, que depende de la Vicegerencia de Recursos Humanos.
Por otra parte, existen otro tipo de convocatorias que responden a las necesidades investigadoras de los grupos e institutos de investigación de nuestra Universidad, por lo que dichas convocatorias se ajustan a las necesidades específicas de las líneas de investigación de los mismos para contratar investigadores pre y postdoctorales, la mayoría de ellas de duración indefinida, y solo son temporales las que por la naturaleza de los fondos de financiación así lo exijan. Los procedimientos de contratación tienen prácticamente las mismas características de las anteriores, pero los criterios de selección están relacionados con los objetivos específicos delas líneas de investigación desarrollada en la Universidad de Zaragoza, por lo que no tienen una naturaleza docente y tanto las comisiones de selección como los criterios vienen definidos por investigadores, con la supervisión de una oficina específica de contratación de investigadores dependiente de la Vicegerencia de Investigación, GESPI. Cuando un investigador quiere contratar personal, deberá hacer una solicitud específica a esta oficina mediante los documentos enlazados en su página web. En todo caso, los procedimientos de apertura, transparencia y valoración de acuerdo a méritos están garantizados en el proceso a través de dicha oficina.
Finalmente hay figuras de contratación que estarían entre ambas, que tienen un carácter fundamentalmente investigador y que provienen de convocatorias públicas para financiar personal investigador. El ejemplo más claro serían las convocatorias postdoctorales Ramón y Cajal o las predoctorales de Formación de Profesorado Universitario. Aquí también podemos definir dos tipologías: por un lado, las convocatorias públicas que se ofertan por parte de instituciones de fuera de la Universidad, como pueden ser la Agencia Española de Investigación, el Gobierno de Aragón, la fundación ARAID o la Comisión Europea. Desde el ámbito de la Universidad existe un procedimiento de búsqueda de perfiles y de solicitud de candidatos, pero la convocatoria y selección se produce fuera de dicho ámbito. Por otro lado, convocatorias específicas de atracción de talento de la propia Universidad, que provienen del Vicerrectorado de Política Científica, en las cuales tanto las convocatorias de las plazas como su selección se realiza dentro de la propia Universidad y son gestionadas por la oficina GESPI. El número de estas plazas propias a día de hoy es mucho menor que las externas, pero en ellas la Universidad de Zaragoza debe asegurar que los principios de apertura, transparencia y contratación basada en méritos se va a producir.

En este documento nos basaremos mayoritariamente en la contratación de investigadores en sus modalidades pre y postdoctorales y las figuras de entrada al ámbito docente como pueden ser las de profesor ayudante doctor o profesor asociado. Como se ha comentado, las figuras que precisan de un concurso-oposición están reguladas por legislación de ámbito nacional, además de precisar acreditaciones específicas que se conceden en el marco de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, ANECA.

2. Ámbito legal e institucional

Normativa legal

- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo
- Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Normativa específica de la Universidad

Reglamento sobre contratación de personal investigador
https://zaguan.unizar.es/record/30578

- Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador (BOA 38, de 24 de febrero de 2012) .
- Acuerdo de 24 de junio de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador.
- Acuerdo de 21 de enero de 2019, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza ("Boletín Oficial de Aragón", número 38, de 24 de febrero de 2012), y sus modificaciones aprobadas por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2012 y 24 de junio de 2013 (BOA 31 de 14 de febrero de 2019).

Contratos de trabajo de investigadores de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica (Categorías N1, N2, N3.1, N3 y N4)

- Normativa reguladora (Acuerdo de 22 de febrero de 2019 de Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, BOA núm. 54).
- Bases Generales de las convocatorias (Resolución de 16 de mayo de 2019, del Rector de la Universidad de Zaragoza, BOA núm. 102).

Contratos de trabajo específicos del personal investigador (Modalidades Predoctoral, Acceso, Distinguido)

- Normativa reguladora (Acuerdo de 16 de enero de 2017 de Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, BOA núm. 57).
- Modificación de la Normativa reguladora (Acuerdo de 3 de abril de 2017 de Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, BOA núm. 75).
- Bases Generales de las convocatorias (Resolución de 22 de mayo de 2019, del Rector de la Universidad de Zaragoza, BOA núm. 110).

3. Principios de contratación

La Universidad de Zaragoza está comprometida con el objetivo de contratar a la mejor persona para cada puesto de trabajo, basando sus criterios en la consideración de méritos específicos para cada puesto, abriendo las puertas a cualquier candidato y asegurando que sus procedimientos no discriminan a nadie por motivos de etnia, sexo u orientación política.
En la Universidad de Zaragoza absolutamente todas las plazas laborales, estén relacionadas con la investigación o no, cumplen los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad. Así, en el Código Ético recientemente aprobado por nuestra Universidad se dice: "En los procesos de selección de personal y contratación se actuará con plena objetividad, respetando el principio de igualdad de oportunidades y atendiendo en todo caso a la adecuación de los perfiles de las candidaturas y a las necesidades explicitadas en la convocatoria. "
También en dicho Código Ético se hace una referencia directa a la transparencia en todos los ámbitos de actuación de la Universidad y sus trabajadores:
"La Universidad de Zaragoza, actuará con total transparencia en el ejercicio de sus funciones y en la consecución de sus objetivos. La sociedad debe ser conocedora de los recursos puestos a su disposición, a qué se dedican, cómo se usan y qué resultados se obtienen. Los miembros de la comunidad universitaria deben rendir cuentas y actuar desde el máximo respeto a la obligación de transparencia con las excepciones contempladas en la Ley. "
Por otra parte, en lo que respecta específicamente a la contratación de investigadores, el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador dice:
"En todo caso, estos procedimientos de contratación de personal investigador […] garantizarán el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, realizándose de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el resto del ordenamiento jurídico, de forma que permitan un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente."
Asimismo, la Universidad de Zaragoza está plenamente comprometida con la no discriminación y al fomento de la igualdad de oportunidades, como muestra la reciente presentación del 2º Plan de Igualdad de nuestra Universidad (enlace), de hecho en las convocatorias del Programa Propio del Vicerrectorado de Política Científica uno de los criterios de selección en caso de empate, es el que la persona candidata sea de género femenino.

Por lo tanto, la Universidad de Zaragoza se alinea con los **siguientes principios** en la contratación de investigadores:

- Publicidad de las convocatorias y criterios de selección basados en el puesto de trabajo, buscando un proceso abierto

- Transparencia completa de actuaciones y procedimientos, utilizando medios electrónicos y minimizando la burocracia, buscando un proceso transparente
- Selección de candidatos basados en méritos académicos relacionados con las características del puesto de trabajo, buscando un proceso basado en méritos
- Igualdad de oportunidades, no discriminación y apoyo a la discapacidad.

4. Convocatoria de las plazas

Los procedimientos de anuncio de plazas se producen en diferentes lugares, y se gestionan por diferentes unidades, dependiendo de la tipología de las plazas. La igualdad y transparencia, así como la selección del mejor candidato de acuerdo a los criterios de selección establecidos, están aseguradas a través de los diferentes procedimientos.

En el caso de plazas de profesorado permanentes, la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en su artículo 71, remite a la Normativa interna de cada Universidad la regulación del procedimiento que ha de regir los concursos de acceso a las plazas de los Cuerpos Docentes Universitarios. La Universidad de Zaragoza, publicó, en resolución del Rector de 28 de enero de 2020, el texto refundido del Reglamento que regula las convocatorias de los concursos de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios. Según la misma, la convocatoria se ha de publicar en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y el Boletín Oficial de Aragón (BOA), siendo la fecha del BOE la referente en cuanto a plazo de presentación de solicitudes. En la convocatoria se debe indicar:

- Las normas generales del concurso (características de la plaza y plazos de solicitud y resolución)
- Requisitos específicos que deben reunir los aspirantes, y que dependerán de la plaza en cuestión
- La composición de la comisión de selección, que deberá ajustarse a los criterios establecidos en el artículo 140 de los Estatutos de la UZ
- Información del proceso de solicitud, con los documentos necesarios, y desarrollo del concurso.
  Es el Servicio de Personal Docente e Investigador (PDI), dependiente de la Vicegerencia de Recursos Humanos, la que gestionará estas convocatorias.

En lo que respecta a plazas temporales de profesorado no permanente, las convocatorias se realizan a través del Boletín Oficial de Aragón (BOA), normalmente incluyendo todas aquellas plazas que saldrán en un curso académico, y donde se incluirá información de las solicitudes, requisitos de los solicitantes (incluyendo aquellos que pudieran aplicar a titulaciones obtenidas en el extranjero), información sobre el procedimiento de admisión, las comisiones de selección y el procedimiento de selección, incluyendo en este caso los criterios de selección, resolución y posibles recursos. La normativa puede ser consultada en este enlace. El Servicio de PDI también gestionará este tipo de plazas.

Finalmente, las convocatorias de investigadores no permanentes se publicarán de forma general en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza e-ToUZ (https://ae.unizar.es/?app=touz) donde la convocatoria incluirá la tipología de plaza de investigador no permanente, la normativa, los impresos necesarios así como las características de la plaza y requisitos específicos de los aspirantes, el órgano de selección, cómo hacer la solicitud, los requisitos

esperados y la documentación a aportar. La normativa específica se encuentra en este enlace. En muchas ocasiones, especialmente cuando estamos en el ámbito de proyectos europeos, las convocatorias se incluyen también a través del portal de EURAXESS. La oficina GESPI, dependiente de la Vicegerencia de Investigación, será la encargada de gestionar estas convocatorias. Es de señalar que las convocatorias de financiación de personal, tanto externas como internas, se publicitan también en una web única de la Vicegerencia de Investigación https://investigacion.unizar.es/convocatorias .

Adicionalmente a todo lo nombrado, las plazas de personal investigador y profesorado contratado aparecen, además de en los lugares citados, en la newsletter diaria iUnizar, que reciben todos los trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

5. Proceso de solicitud

En todas las convocatorias viene fijado el procedimiento de solicitud, así como los diferentes documentos que deben ser rellenados para poder optar a una plaza. Las solicitudes de hacen obligatoriamente de forma electrónica a través de portal de registro electrónico de la Universidad de Zaragoza (http://regtel.unizar.es) para el que hay que disponer de acreditación digital suficiente a través de un certificado electrónico o en los casos de personal investigador a través de la Plataforma Solicit@. Para las plazas de profesorado los documentos a rellenar están en castellano, pero para las plazas de investigador contratado pueden estar en castellano e inglés, sobre todo si la plaza se ha publicado en el portal de EURAXESS. Aun así, gran parte del procedimiento (registro, necesidad de certificado electrónico, etc.) se realiza a través de portales en español, por lo que la oficina EURAXESS apoya a cualquier solicitante cuya lengua materna no sea el español y ha desarrollado una serie de documentos de ayuda en inglés para que cualquier persona pueda acceder a los procedimientos sin que el idioma sea un problema. Los documentos se pueden encontrar en las FAQs del portal de la Oficina EURAXESS en la Universidad de Zaragoza.

6. Listas de admitidos y excluidos

Las listas de admitidos y excluidos, así como las razones que pudieran haber motivado dicha decisión, se publican, al igual que toda comunicación a los interesados relacionados con la convocatoria, a través del tablón de anuncios electrónico de la Universidad de Zaragoza e-ToUZ (https://ae.unizar.es/?app=touz), independientemente de la oficina que gestiona las diferentes convocatorias. Las personas excluidas del procedimiento podrán alegar si entendieran vulnerados sus derechos, a través del registro electrónico tal y como indica la normativa de contratación.

7. Procedimiento de selección

Los procedimientos de selección, como se ha comentado, están fijados en la normativa correspondiente. La elección de los miembros de las comisiones de selección está perfectamente determinada en cada uno de los procedimientos, y serán nombrados por el Rector a propuesta de los Departamentos o de los propios investigadores, en el caso de

investigadores contratados. Dichas comisiones deberán tener una composición equilibrada en cuanto a género, tal y como indican los objetivos del Eje 3 del Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

En el caso del profesorado permanente, se ceñirán a la resolución del Rector de 28 de enero de 2020, en la que está indicado cómo las comisiones de selección deberán operar de acuerdo a la normativa vigente. En este caso, será la comisión en su sesión de constitución la que fijará los criterios para resolver el concurso, y deberá fijar día y hora de las sesiones con los candidatos. Toda la información referente a estas decisiones se colgará del tablón de anuncios electrónico de la Universidad e-ToUZ. Una vez desarrolladas las sesiones, la comisión deliberará y propondrá un candidato para cubrir la plaza, decisión que estará sujeta a las posibles reclamaciones que el resto de candidatos pudieran interponer.
En el caso del profesorado contratado, el procedimiento de selección de las comisiones está incluido a su vez en la normativa vigente, que puede consultarse en este enlace. La principal diferencia con los concursos de profesorado permanente es que los criterios de selección han sido publicados previamente, y no es la comisión la que debe fijar estos criterios en la sesión de constitución. En esa sesión, la comisión deberá convocar a los candidatos a las pruebas objetivas, caso de haberlas incluido en los criterios de selección, así como a las entrevistas que puedan realizarse. Al igual que en el caso anterior, aquella información referente a las decisiones tomadas por la comisión que deba ser comunicada a los candidatos se hará a través del tablón de anuncios e-ToUZ.
Finalmente, en el caso de los investigadores contratados, el procedimiento de selección es muy parecido al anterior, ya que los criterios de selección han debido ser incluidos en la convocatoria de la plaza específica y, por tanto, la comisión debe reunirse para constituirse, indicar si hay alguna razón para no poder formar parte del procedimiento y, tras ello, recibir la documentación de los candidatos y valorarla de acuerdo a los criterios publicados. Las decisiones de la comisión se publican asimismo en el tablón de anuncios e-ToUZ.
En todos los casos, la propuesta de contratación será fundamentada de acuerdo a los criterios establecidos y a los méritos de los diferentes candidatos en relación a dichos criterios. Las oficinas gestoras de cada tipología de contratación serán garantes de que todo el procedimiento se ha llevado a cabo de forma correcta.
Las propuestas de contratación se publicarán allá donde lo indique la normativa, pero en el caso de profesorado contratado temporal e investigadores contratados será en el tablón de anuncios e-ToUZ.
Los candidatos no seleccionados en cualquier de las convocatorias de la Universidad de Zaragoza tendrán derecho a recurrir aquellas decisiones con las que no estén conformes, y podrán hacerlo en forma y tiempo a través del registro electrónico de la Universidad de Zaragoza.

8. Diversidad e inclusión

La Universidad de Zaragoza contempla ciertas excepciones y favorece la inclusión de personas con un grado de discapacidad legalmente reconocida con medidas como la exención de pago de algunas tasas o la solicitud de adaptación del puesto de trabajo.

9. Mejora del procedimiento

La complejidad en las diferentes figuras contractuales que se pueden establecer, y su posible enlace a tareas docentes, hace que haya diferentes oficinas dependientes de diferentes Vicegerencias a la hora de gestionar las plazas de profesorado e investigadores contratados. La estrategia HRS4R nos permite como Universidad disponer de una herramienta que nos da una visión global y proporciona una metodología de mejora continua a través del trabajo conjunto de diferentes miembros clave de la comunidad universitaria y de las diferentes evaluaciones que implica el proceso de concesión y mantenimiento del sello HR, incluyendo tanto las autoevaluaciones, que comprenden en su caso reuniones o encuestas, como las evaluaciones externas, que comprometen una visión global de los procedimientos de contratación.

10. Conclusión

En resumen, la Universidad de Zaragoza está plenamente comprometida con los principios de contratación abierta, transparente y basada en méritos. A pesar de que la casuística de figuras contratadas es muy amplia, en todos los procesos se aplican dichos principios a los candidatos que cumplan los requisitos específicos de cada una de las citadas figuras. Dicha política se viene aplicando en la Universidad de Zaragoza desde hace muchos años, pero el compromiso con la estrategia de recursos humanos de investigación HRS4R permite englobarla en un marco amplio en el que no sólo los procesos de contratación, sino también las condiciones de trabajo, se engloban en una única estrategia. Esto proporciona a nuestra Universidad un ámbito de operaciones que beneficia tanto a la propia institución como a los investigadores.