



Política OTM-R

Open, Transparent and
Merit-based Recruitment
of Researchers (OTM-R)

2024



**Co-funded by
the European Union**

«Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son responsabilidad exclusiva del autor y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea y ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden considerarse responsables de los mismos.»

Índice

Introducción	3
Fase de oferta y solicitudes.	3
Procedimiento de solicitud.....	4
Acuse de recibo y comunicación con los solicitantes	5
Fase de valoración y selección.....	5
Transparencia, igualdad y méritos.....	5
Comisiones evaluadoras	6
Valoración de méritos.....	6
Fase de resolución y cierre	7
Procedimiento de consulta	7
Información de contacto.....	7

Introducción.

Arquimea Research Center (ARC) en reconocimiento a su compromiso con la implementación de las directrices de la **Carta Europea del Investigador** y del **Código de Conducta para la Contratación de Investigadores**¹, hace pública una guía que mejora el proceso de selección y contratación para el personal investigador, ya establecido por ARC.

El proceso de contratación consta de tres fases principales:

- Oferta y solicitudes.
- Valoración y selección.
- Resolución y publicación.

Fase de oferta y solicitudes.

De acuerdo con una política de contratación abierta y transparente, todas las ofertas de contratos de investigación con cargo a grupos de investigación o proyecto serán lo más concisas y claras posibles. Estas ofertas de empleo deben incluir los siguientes datos:

- Organización y unidad o área de reclutamiento.
- Nombre del puesto, especificaciones y fecha de inicio.
- Número de plazas vacantes
- Perfiles de carrera de personal investigador (R1-R4) con competencias mínimas requeridas (incluyendo los requisitos lingüísticos) y las competencias deseables.
- Criterios de selección (y posiblemente su respectivo 'peso'), incluyendo conocimientos y experiencia profesional.
- Condiciones de trabajo, lugar de trabajo, derechos (salario, beneficios, etc.), tipo y duración del contrato.

¹ Documentos clave 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.

- Oportunidades de desarrollo profesional.
- Perspectivas de desarrollo profesional.
- Referencia a la política OTM-R de ARC y enlace al documento.
- Mención al Plan de Igualdad de ARC.
- Vía de solicitud.

Con el fin de garantizar la transparencia y las buenas prácticas en la fase de oferta, Dirección e investigadores/as principales (IPs) tendrán acceso a una plantilla estandarizada para la oferta de puestos. Deberán rellenar los campos obligatorios que contengan las especificaciones y datos del puesto de trabajo mencionado anteriormente, tras lo cual remitirán al Departamento de Recursos Humanos, para proceder a la publicación de la oferta. Además de servir como una herramienta para asegurar el control de calidad y la transparencia en este proceso, la plantilla también reduce al mínimo la carga administrativa para la Dirección, IPs y los grupos de investigación.

ARC no establece ningún requisito específico en cuanto a la nacionalidad o país de residencia de los solicitantes. No obstante, de acuerdo con la legislación vigente, la elegibilidad de los ciudadanos no comunitarios estará sujeta a la Ley Orgánica 4/2000.

Procedimiento de solicitud.

Se utilizan herramientas y procesos de administración electrónica con el fin de reducir la carga administrativa a las personas aspirantes. Las solicitudes se presentarán telemáticamente. Los documentos y títulos académicos originales solo se requerirán a la persona/s finalista/s y previamente a su contratación.

Acuse de recibo y comunicación con los/as solicitantes.

A las personas solicitantes se les enviará una notificación de que su solicitud ha sido recibida correctamente.

Una vez recibida la solicitud y comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos, se informará a los/as aspirantes que no cumplan con esta condición, que su solicitud ha sido excluida, mientras que los demás pasarán a la siguiente fase, Valoración y Selección.

Fase de valoración y selección.**Transparencia, igualdad y méritos.**

Para garantizar la contratación de la persona con el perfil más afín a un puesto de trabajo determinado, el proceso de selección se debe realizar de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad, transparencia, apertura, igualdad de oportunidades y no discriminación. Concretamente, los/as aspirantes deben ser valorados sin discriminación por razón de género, nacionalidad, origen étnico o social, discapacidad, edad, religión, orientación sexual, opiniones políticas o situación socioeconómica. Asimismo, no se penalizarán las interrupciones y variaciones en la trayectoria de investigación (como interrupciones de carrera, períodos sabáticos, permisos de maternidad o paternidad, etc.), dado que se consideran una parte esencial en la carrera de investigación y, por consiguiente, suponen una valiosa contribución a su desarrollo profesional en contextos multidisciplinares.

Comisiones evaluadoras.

La comisión estará constituida como mínimo por tres personas, con al menos un/a representante del Departamento de Recursos Humanos, la persona responsable del área del puesto ofertado y un tercer participante que puede ser personal experto externo, responsable de áreas afines o un segundo miembro del área a cubrir.

Los integrantes de la comisión deben poseer la experiencia, las cualificaciones y las competencias necesarias para evaluar eficazmente a los participantes. Además, deben actuar con independencia y manifestar cualquier conflicto de intereses. Asimismo, sus decisiones deben ser imparciales y basarse en hechos probados y no en preferencias personales. Cada miembro de la Comisión deberá confirmar que ha leído el Código de Buenas Prácticas en Investigación, especialmente aquellas secciones relativas a los conflictos de intereses.

La diversidad y la conciencia de género son fundamentales a lo largo de todo el proceso de contratación. En particular, se busca el equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de nombrar a los miembros de las comisiones evaluadoras y de selección.

Valoración de méritos.

Los criterios específicos de valoración que se aplicarán se incluyen en la correspondiente convocatoria de solicitudes. Se tomará como criterio principal el título correspondiente a la exigencia de la oferta. Otros criterios por incluir son el currículum investigador, la experiencia profesional y la formación específica relacionada con la plaza ofertada. Todas las solicitudes se examinan previamente para comprobar su elegibilidad (véase la sección «Acuse de recibo»).

Los aspirantes también serán valorados a través de entrevistas. Aquellos/as que pasan a la lista provisional de admitidos al proceso podrán ser citados para una entrevista a distancia o en persona. Siempre que sea posible, será una misma comisión evaluadora la que participe en todo el proceso.

Fase de resolución y cierre.

Una vez elegida la persona finalista, el Departamento de Recursos Humanos de ARC se pondrá en contacto para hacerle llegar una oferta por escrito, con las condiciones previamente reflejadas en la oferta.

Asimismo, se pondrá en contacto con los demás candidatos/as para comunicar la elección de otro participante.

ARC ofrece a todos sus integrantes unas condiciones de trabajo acordes con la legislación nacional, incluyendo cobertura total de la Seguridad Social. Asimismo, pone a disposición del personal investigador los recursos técnicos necesarios para el desarrollo de su actividad investigadora. Además, ARC está plenamente comprometida con los principios establecidos en la Carta Europea del Investigador, adoptando medidas para garantizar que el personal investigador tenga un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, además de vacaciones, permisos, licencias y disposiciones necesarias en caso de incapacidad temporal.

Procedimiento de consulta.

A lo largo del proceso de selección, e incluso cuando se haya cerrado este, los participantes en el proceso pueden ponerse en contacto con el equipo de Recursos Humanos para realizar las consultas que consideren necesarias.

Información de contacto.

Para cualquier consulta general* o cuestión relacionada con la Política OTM-R de ARC por favor, póngase en contacto con el Departamento de Recursos Humanos en la siguiente dirección de correo **seleccion@arquimearesearchcenter.com**

i

* ARC, como parte de ARQUIMEA, cuenta con un canal de denuncias por infracciones graves o muy graves, a través de la dirección [Arquimea Group Sistema de comunicaciones | Inicio \(whistleblowersoftware.com\)](#)