



Procesos de selección de persoal investigador

Guía para solicitantes



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Índice

1. Obxectivo desta guía.....	3
2. Procesos de selección e contratación de persoal investigador na USC	4
2.1. Tipoloxía e obxectivos	4
2.2. Equipos implicados	6
2.3. Principios orientadores (OTM-R).....	8
2.4. Control e revisión dos procesos	8
3. Fase I: Publicidade de convocatorias e presentación de candidaturas	10
3.1. Publicidade das convocatorias.....	10
3.2. Quen pode acceder ás convocatorias.....	10
3.3. Requisitos	11
3.4. Presentación de candidaturas.....	11
4. Fase II: Avaliación e selección	12
4.1. Persoal investigador contratado para programas ou actividades de I+D	12
4.2. Profesorado non permanente.....	13
4.3. Profesorado permanente.....	15
5. Fase III: Contratación e incorporación ao equipo da USC.....	17
5.1. Prazos e modalidades de contratación de persoal investigador para programas e actividades de I+D	17
5.2. Contratación de profesorado non permanente	21
5.3. Contratación de profesorado permanente	22

Figuras

<i>Figura 1: Prazos para a contratación ordinaria de persoal investigador para proxectos ou actividades de I+D</i>	<i>18</i>
<i>Figura 2: Prazos do proceso de contratación urgente.....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 3: Prazos do procedemento extraordinario de preselección</i>	<i>19</i>

1. Obxectivo desta guía

A Universidade de Santiago de Compostela (USC), como entidade acreditada co **HR Excellence in Research Award**, realiza todos os seus procesos de captación, selección e contratación de persoal investigador de acordo cos principios OTM-R (*Open, Transparent, and Merit-based Recruitment [Contratación aberta, transparente e baseada en méritos]*), tal como establece a súa **Política OTM-R**, asinada polo Reitor o 20 de xuño de 2022.

Unha das medidas previstas na citada Política OTM-R é a elaboración da presente Guía co obxectivo de ofrecer a máxima transparencia a todas as partes interesadas sobre os procesos de selección e contratación de persoal investigador.

Como universidade pública que é, a USC conta con persoal docente e investigador (PDI), ben en réxime funcional ou laboral; a súa vinculación pode ser permanente ou non permanente de acordo coas figuras e categorías recollidas nos seus estatutos e na lexislación vixente. Os procesos de selección e contratación deste persoal están regulados por un normativa-marco de ámbito estatal. Así mesmo, a USC pode contratar persoal investigador (PEI) en réxime laboral, vinculado á execución de proxectos e programas competitivos nacionais e europeos ou á de programas temporais da propia USC.

Ao obxecto de actualizar, simplificar e, de ser o caso, ordenar os procesos de selección e contratación dos diferentes colectivos (PDI e PEI), a USC desenvolveu, actualizou e aprobou diferentes regulamentos entre o 2019 e o 2020:

- [Regulamento para a selección de profesorado con vinculación permanente](#) (*Acordo do Consello de Goberno da USC do 27 de setembro de 2019*) [galego]
- [Regulamento de selección de profesorado non permanente](#) (*Acordo do Consello de Goberno da USC do 7 de febreiro de 2020*) [galego]
- [Regulamento de selección de persoal investigador e de apoio á investigación no marco de actividades e programas de I+D+I](#) (*Acordo do Consello de Goberno da USC do 7 de febreiro de 2020*) [galego]

Así mesmo, co fin de sistematizar, clasificar e regularizar contractual e retributivamente o colectivo de PEI, no ano 2020 a USC asinou coa representación das traballadoras e traballadores un [Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación](#) (DOG n.º 237, do 24 de novembro de 2020), que se foi adaptando aos últimos cambios da lexislación laboral española, tentando reconducir as situacións de precarización e inequidade ás que levara a progresiva redución de investimentos en I+D e cuxa última versión, publicada no [DOG n.º 107, do 6 de xullo de 2022](#), define o que sería unha «carreira investigadora» dirixida ao colectivo PEI.

Nesta Guía compéndiase a información máis relevante de toda esta normativa da USC para facilitar a súa comprensión e o acceso dos participantes aos procesos de selección, organizándoa en tres fases:

- Fase I: Publicidade das convocatorias e recepción de candidaturas.
- Fase II: Avaliación e selección.
- Fase III: Contratación e incorporación ao equipo da USC.

A Guía inclúe tamén un capítulo introdutorio con informacións xerais sobre as distintas tipoloxías de contratos, os equipos da USC implicados nos procesos de selección e contratación, así como os principios orientadores e os controis de calidade dos procesos.

2. Procesos de selección e contratación de persoal investigador na USC

2.1. Tipoloxía e obxectivos

Consonte establecen os seus Estatutos¹ (Art. 11), a USC conta con **persoal docente e investigador** (PDI) integrado por **persoal funcionario** dos corpos docentes universitarios e por **persoal laboral contratado** para funcións docentes e investigadoras, así como con **persoal investigador en formación**. A investigación é un dereito e un deber de todo o PDI e constitúe unha función esencial da Universidade, que promove o seu desenvolvemento, a formación do persoal investigador e a transferencia de resultados á sociedade.

O **PDI funcionario** está formado por:

- Catedráticos e catedráticas (de Universidade ou de escola universitaria).
- Profesores e profesoras titulares (de Universidade ou de escola universitaria).

Estes son seleccionados mediante concursos de acceso, convocados formalmente polo reitor da USC (Art. 21 dos Estatutos da USC) tras a aprobación do Consello de Goberno da Universidade.

Segundo os Estatutos, o **PDI laboral contratado** está formado por:

- Profesorado contratado doutor.
- Profesorado axudante doutor.
- Profesorado colaborador.
- Axudantes.
- Profesorado asociado.
- Profesorado visitante.
- Persoal doutor contratado pola USC conforme a lexislación vixente con cargo a programas competitivos de incorporación ás universidades de investigadores e/ou docentes².

Ademais dos grupos citados, forman parte do persoal investigador contratado da USC:

- Persoal investigador contratado para o desenvolvemento de proxectos concretos de investigación científico-técnica, con cargo a financiamento competitivo ou propio.
- Persoal investigador en formación (doutorandos).

O mencionado acordo asinado cos sindicatos sobre clasificación profesional do persoal investigador da USC³ clasifica dunha forma máis clara o persoal contratado que se dedica á investigación (PEI). En primeiro lugar, establece un único grupo profesional —**Persoal**

¹ [DECRETO 14/2014, do 30 de xaneiro](#).

² Estaríamos a falar de programas como os nacionais Juan de la Cierva ou Ramón y Cajal, ou das Marie Skłodowska Curie Actions europeas, entre outros.

³ [Acordo sobre a clasificación profesional e as condicións retributivas do persoal investigador e do persoal de apoio á investigación do 2020](#) e [actualización do 2022](#).

investigador— con tres subgrupos, definidos por criterios de formación, experiencia e responsabilidade.

O **subgrupo profesional 1** está formado por persoal que realiza tarefas de investigación a nivel inicial e inclúe:

- Persoal investigador en iniciación.
- Persoal investigador predoutoral en formación.
- Persoal investigador colaborador.

O **subgrupo profesional 2** está formado por persoal investigador que está en posesión de título de doutor e que é contratado para realizar tarefas de investigación orientadas a obter un elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional. Eventualmente, pode exercer funcións de carácter técnico, de liderado ou organizativas.

Este subgrupo inclúe:

- Persoal investigador posdoutoral: modalidade acceso.
- Persoal investigador posdoutoral: modalidade consolidación.
- Persoal investigador asociado.

O **subgrupo profesional 3** realiza actividades de investigación cun alto nivel de especialización profesional e pode asumir a dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalacións e programas científicos e tecnolóxicos singulares de gran relevancia dentro do seu ámbito de coñecemento. A este subgrupo requíreselle experiencia acreditada dentro das categorías establecidas e tense en consideración o criterio de responsabilidade en función das tarefas de dirección, planificación e organización que se desenvolvan. Neste grupo definíronse tres tipos baixo a modalidade contractual de «investigador distinguido», con funcións e responsabilidades equiparables ao previsto no campo da investigación para catedráticos/as e profesores/as titulares da USC.

Forman parte deste subgrupo:

- Persoal investigador distinguido Manuela Barreiro.
- Persoal investigador distinguido Sergio Vidal.
- Persoal investigador distinguido Jimena Fernández de la Vega.

Na [sección 3](#) desta Guía especificanse os requirimentos de acceso para cada unha destas categorías de persoal investigador, e na [sección 5](#) resúmense as condicións de contratación.

Os diversos colectivos do persoal investigador que acabamos de enumerar aliñanse coas **catro etapas da carreira investigador**, establecidas como un estándar europeo⁴ (táboa 1).

Táboa 1: Fases da carreira investigadora vs. subgrupos profesionais de persoal investigador da USC.

Código	Estado de desenvolvemento	Grao de independencia	Subgrupo
R1	Persoal investigador na súa primeira etapa (<i>First Stage Researcher</i>).	Ata obter o doutoramento (PhD).	1
R2	Persoal investigador recoñecido. (<i>Recognised Researcher</i>)	Doutor/a ou equivalente que aínda non é independente.	2
R3	Persoal investigador consolidado (<i>Established Researcher</i>).	Persoal investigador doutor que conta xa cun alto nivel de independencia.	3
R4	Persoal investigador líder (<i>Leading Researcher</i>).	Persoal investigador que lidera a súa liña ou campo de investigación.	3

2.2. Equipos implicados

Reitor/a

Convoca os concursos para a selección do persoal docente e investigador (PDI) e de persoal investigador (PEI) vinculado á execución de proxectos de investigación, de acordo coas competencias que lle atribúen os artigos 20 da LOU e 85 dos Estatutos da USC⁵.

Vicerreitor/a de Profesorado

Ten baixo a súa responsabilidade a planificación das actuacións en materia de contratación de persoal docente e investigador (PDI), que presenta ante o **Consello de Goberno da USC**, que é o órgano responsable da súa aprobación, así como da convocatorias de prazas de persoal docente e investigador contratado non permanente. Preside a Comisión de Asesoramento para a Contratación de Profesorado non permanente [véxase [sección 4](#)].

Vicerreitor/a de Política Científica

⁴ [Research Careers in Europe: Landscape and Horizons](#), [Harvesting Talent: Strengthening Research Careers in Europe](#), [Towards an European Framework for Research Careers](#)

⁵ A acreditación nacional para o acceso aos corpos docentes universitarios e o réxime dos correspondentes concursos de acceso está regulada polo artigo 62 da Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, modificada pola Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril (en diante LOU), e polo Real decreto 1312/2007, modificado polo Real decreto 415/2015, do 29 de maio, e 1313/2007, do 5 de outubro.

Ten baixo a súa responsabilidade a planificación das convocatorias públicas de selección de persoal para colaborar en actividades e proxectos de investigación mediante contrato de duración non permanente e o nomeamento das súas comisións de selección, en coordinación coa Xerencia. Preside a Comisión Permanente de Selección de persoal investigador (PEI) [véxase [sección 4](#)].

Xerencia

Coordina todas as unidades administrativas da USC. Participa na Comisión Permanente de Selección (persoal investigador) e na Comisión de Asesoramento para a Contratación de Profesorado non permanente.

Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador

O Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador é a unidade encargada de planificar a contratación de PDI para asegurar uns servizos docentes e unha investigación de calidade.

As súas principais funcións son a avaliación das necesidades de persoal docente e investigador, a elaboración e mantemento da lista de postos de traballo e a xestión integrada dos diferentes procedementos de selección e provisión de prazas docentes e investigadoras, tanto de persoal funcionario como contratado. Así mesmo, dálles apoio técnico e administrativo aos comités de selección e aos comités de revisión, así como ao Vicerreitorado, que dirixe a política de persoal docente e investigador.

Área de Xestión de Investigación

Participa na planificación e difusión das convocatorias públicas de selección de persoal para colaborar en actividades e proxectos de investigación, así como na información e compilación de documentación necesarias para a contratación deste persoal.

Servizo de Xestión de Persoal

O Servizo de Xestión de Persoal trata de xestionar e resolver as incidencias administrativas e económicas dos diferentes colectivos universitarios que forman parte do capital humano da USC na realización das súas diferentes tarefas como persoal docente, investigador e de administración e servizos. Todo isto ao longo da súa vida laboral e dun modo integral.

Entre outros, os principais trámites e expedientes que se levan a cabo neste Servizo de Xestión de Persoal son aqueles que comezan coa toma de posesión ou a formalización do contrato, pasando pola alta en nómina para o pagamento das retribucións do persoal, alta en seguridade social, recoñecemento de servizos previos, cambios de situacións, expedientes de compatibilidades, prórrogas e transformacións de contratos, cambios de categorías, permisos, licenzas, etc., incluso os que motivan a perda do vínculo laboral coa USC, como cesamentos e denuncias de contratos, liquidacións, renuncias, xubilacións etc.

Líderes de grupos de investigación e investigadores/as principais

Son os encargados de sinalar as necesidades de persoal para o impulso e desenvolvemento da investigación e de transmitirlelas ás instancias correspondentes ao obxecto de elaborar a planificación e, logo de aprobada, abrir as convocatorias de selección de persoal (PEI) para colaborar en actividades e proxectos de investigación.

Os investigadores e investigadoras principais (IP) propoñen a composición das Comisións Especializadas de Selección do PEI e présidenas para cada unha das contratacións que propoñen.

Os e as IP son tamén responsables de elaborar os plans formativos requiridos para integrar nos seus equipos o persoal investigador en formación.

2.3. Principios orientadores (OTM-R)

A Universidade de Santiago de Compostela (USC) adheriuse formalmente en xullo do 2016 á Carta Europea do Investigador e ao Código de Conduta para a contratación de persoal investigador e, en febreiro do 2017, obtivo o *HR Excellence in Research Award*. Con estes pasos, a USC asumiu os principios OTM-R como o marco para xestionar todos os seus procesos de captación e contratación de talento investigador; é dicir, comprométese a realizar procesos **abertos, transparentes e baseados en méritos**, que garantan a equidade e fomenten a mobilidade dos investigadores e investigadoras a través do Espazo Europeo de Investigación (*European Research Area*, ERA).

Para referendar o seu compromiso cos principios OTM-R, a USC aprobou unha política que define o marco dos procesos de selección e contratación do persoal investigador e elaborou a presente guía para lles facilitar o acceso á información sobre estes procesos a todas as partes interesadas. Así mesmo, reuniu nunha web toda a información e documentación relevante sobre a súa [Estratexia de Recursos Humanos para Persoal Investigador](#), incluíndo a selección e contratación.

2.4. Control e revisión dos procesos

Os tres regulamentos que artellan os procesos de escolma de persoal investigador, de profesorado non permanente e de profesorado con vinculación permanente referenciados na [sección 1](#) inclúen medidas específicas para o control dos procesos e sinalan canles para a presentación de alegacións e a revisión das decisións adoptadas polos comités de selección.

En concreto, o [Regulamento de selección de persoal investigador e de apoio á investigación no marco das actividades e programas de I+D+i](#) especifica como funcións da Comisión Permanente de Selección (artigo 6), entre outras:

- Supervisar o cumprimento dos criterios de *Open Transparent and Merit-Based Recruitment* (OTM-R) establecidos pola Comisión Europea no marco da ferramenta *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).
- Garantir a obxectividade e o rigor nos procesos de selección.

O artigo 14 do devandito Regulamento informa das canles para presentar recursos ante as decisións das comisións de selección das distintas convocatorias para a contratación de persoal investigador.

No caso da selección de profesorado non permanente, o correspondente [Regulamento](#) prevé que nas bases de cada convocatoria se inclúan as canles e prazos para a presentación de recursos, namentres que o [Regulamento para a selección de PDI con vinculación permanente](#) establece unha Comisión de Reclamacións (artigo 20) que

debate e decide sobre as reclamacións presentadas contra as decisións da comisión de selección da convocatoria.

Os tres regulamentos requiren especificamente que as comisións de selección teñan unha composición paritaria de mulleres e homes.

3. Fase I: Publicidade de convocatorias e presentación de candidaturas

3.1. Publicidade das convocatorias

A USC é unha universidade pública e, como tal, toda a súa oferta de prazas (funcionarial e laboral), para calquera das categorías establecidas, debe ser anunciada publicamente, como mínimo nas canles establecidas pola normativa vixente.

Os regulamentos de selección para os diversos grupos de PDI e de PEI establecen o seguinte:

- Todas as convocatorias (persoal investigador, de apoio á investigación e profesorado permanente e non permanente) se publican no [Taboleiro de anuncios electrónico da USC](#).
- As convocatorias de persoal investigador con categoría de doutor e duración superior a un ano, ou de prazas vinculadas a proxectos financiados con fondos europeos, anúncianse tamén nos **portais de emprego** especializados nacionais e internacionais (por exemplo, [Euraxess](#)).
- As prazas de profesorado permanente e non permanente publícanse, igualmente, no **Diario Oficial de Galicia (DOG)**, e as de profesores pertencentes aos corpos docentes do Estado (catedráticos/as e profesores/as titulares) no **Boletín Oficial do Estado (BOE)**.

As convocatorias publicadas deben conter, como mínimo, información sobre:

- Número e características das prazas ofertadas e réxime de dedicación.
- Requisitos que deben cumprir os aspirantes.
- Criterios de valoración dos méritos.
- Composición das comisións de selección.
- Acceso ao formulario e prazos de presentación.

Ademais, se hai que realizar probas, entrevistas ou presentacións persoais, as convocatorias incluírán a súa descrición e información sobre as datas e lugares onde se realizarán.

Tamén incluírán información sobre os prazos de publicación de resultados e as canles e procedementos para presentar alegacións.

3.2. Quen pode acceder ás convocatorias

O acceso ás convocatorias de PDI da USC está regulado polo artigo 52 da Lei 2/2015 do emprego público de Galicia, e está aberto a todas as persoas que cumpran algunha das condicións seguintes:

- Ter a nacionalidade española.
- Ter a nacionalidade de calquera país da UE.
- Ser cónxuxe dunha persoa de nacionalidade española ou doutros países da UE (non separados de dereito).
- Ser descendente dunha persoa de nacionalidade española ou doutros estados membros da UE (menores 21 anos ou dependentes).

- Ser descendente do cónxuxe non separado dunha persoa de nacionalidade española ou doutro país da UE (menores 21 anos ou dependentes).
- Ser cidadá/án dun país cun tratado internacional que inclúa a libre circulación de traballadores formalizado pola UE e ratificado por España.

3.3. Requisitos

Ademais de ter algunha das nacionalidades indicadas no punto 3.2., esíxense para calquera praza os requisitos seguintes:

- Estar en posesión da titulación académica e os coñecementos específicos requiridos para o posto.
- Ser maior de 16 anos.
- Posuír as capacidades e aptitudes físicas e psíquicas necesarias para o desempeño das funcións do posto.
- Non ter sido despedido mediante expediente disciplinario de ningunha Administración pública, estatal ou autonómica, nin estar en situación de inhabilitación xudicial. E, no caso de nacionais doutros Estados, non estar sometido a ningunha sanción disciplinaria ou equivalente que impida o acceso ao emprego público.
- Aboar as taxas correspondentes.

Requisitos específicos para algúns postos:

- No caso do **persoal investigador**, tamén se require contar coa acreditación fixada pola Orde ECC/566/2015, do 20 de marzo, pola que se establecen os requisitos de capacitación que debe cumprir o persoal que manexe **animais** utilizados, criados ou subministrados con fins **de experimentación e outros fins científicos**, incluíndo a docencia.
- Para o **profesorado** con vinculación permanente e non permanente tamén é un requisito o coñecemento das **linguas española e galega** —requisito que non se lles esixe ás persoas contratadas só para tarefas de investigación—, aínda que se establece un período transitorio logo de asinado o contrato para a aprendizaxe e acreditación do coñecemento da lingua galega.
- Ademais, os candidatos e candidatas deberán contar coa **acreditación para o corpo ou figura de profesorado** correspondente á praza ofertada. No caso de prazas **con vinculación asistencial** (hospitais universitarios e institutos de investigación sanitaria), os/os candidatos/as deberán contar co **título de especialista médico** correspondente.

3.4. Presentación de candidaturas

As convocatorias quedan abertas dende a súa publicación, e a presentación de candidaturas e da documentación requirida farase por medios dixitais, dentro dos prazos marcados, a través da [Sede electrónica da USC](#). As convocatorias incluírán o acceso ao formulario normalizado, ao que se poderán anexar copias electrónicas da documentación requirida. Eventualmente, a USC poderá solicitarlle a calquera aspirante a presentación dos orixinais da documentación requirida para a súa verificación.

Unha inexactitude, falsidade ou omisión de carácter esencial na información achegada, ou a non presentación da documentación no prazo requirido, dará lugar á exclusión do proceso de selección ou a paralizar a formalización do contrato, sen prexuízo doutras accións xudiciais ou administrativas que a USC poida emprender.

A presentación de candidaturas fóra de prazo e sen respectar a forma requirida, ou a falta de pagamento das taxas, son tamén motivo de exclusión dos procesos de selección.

4. Fase II: Avaliación e selección

Esta é a fase que máis diverxencias presenta entre os tres grupos de persoal — investigador contratado (PEI), profesorado non permanente e profesorado permanente (PDI)— tanto polo tipo de comisións de selección como polo proceso en si, xa que para as prazas de profesorado se realizan probas específicas, que no caso das prazas permanentes son exposicións públicas ante o comité de selección.

Deseguido indícanse de forma resumida as principais características da avaliación e escolma de candidatos/as para cada grupo, que se poden ampliar no tres [respectivos regulamentos](#) citados anteriormente.

4.1. Persoal investigador contratado para programas ou actividades de I+D (PEI)

Comisións

- Hai unha **Comisión Permanente de Selección**, presidida polo Vicerreitor/a con competencias en Investigación, que vela polo correcto desenvolvemento global de todos os procesos, garantindo o seu rigor e obxectividade, así como a correcta aplicación dos principios OTM-R.
- A avaliación de candidatos/as realízase a unha **Comisión Especializada de Selección**, nomeada especificamente para cada convocatoria e formada por tres **persoas investigadoras** con titulación igual ou superior á esixida para o posto ofrecido. A Comisión está presidida polo/a IP que propuxo a contratación e avalía os CV e a documentación presentada pola persoa candidata de acordo cos baremos establecidos na convocatoria. Eventualmente, as comisións especializadas de selección poderán solicitar informes expertos externos para a valoración de candidatos, que se incorporarán aos seus expedientes.

Propostas de selección

- A Comisión Especializada de Selección fará unha proposta motivada, asignándolles unha orde de prelación ás persoas seleccionadas. Ocasionalmente, e para asegurar a cobertura dos contratos, a Comisión poderá publicar unha relación complementaria de aspirantes, ordenada segundo a puntuación obtida; a súa vixencia concluirá coa finalización da actividade que deu lugar á súa elaboración. A Comisión pode declarar unha praza deserta se estima que non hai candidatos/as cos méritos suficientes.

Recursos

- Contra unha resolución de selección, as persoas interesadas poderán interpoñer **recurso potestativo** ante o órgano que a ditou, ou **recurso contencioso-administrativo** ante os xulgados de Santiago de Compostela, ou mesmo impugnar os actos relacionados coas convocatorias e as actuacións das comisións, nos casos e formas previstos pola Lei 39/2015 (véxanse máis detalles no **artigo 14** do [Regulamento](#) correspondente). En calquera caso, **a interposición de recursos non interrompe o proceso de contratación** das persoas seleccionadas.

4.2. Profesorado non permanente⁶

Comisións

- Nos procesos de selección participa a **Comisión de Asesoramento para a Contratación de Profesorado**, que preside o/a Vicerreitor/a con competencias en profesorado e que ten como función fixar os criterios xerais para os procesos de selección, facer propostas para a súa mellora e asesorar as comisións de selección.
- Para cada convocatoria constitúese unha **Comisión de selección** específica, formada por cinco **membros de profesorado** en servizo activo, con titulación, categoría e dedicación igual ou superior á establecida para quen ocupe a praza convocada. A Comisión de Selección debe constituírse nun prazo máximo de dous meses dende a publicación da convocatoria e, tras a súa constitución, publicará no [Taboleiro Electrónico da USC](#) os **criterios de valoración dos méritos** dos aspirantes e os **criterios para superar as probas de selección**.
- En caso de reclamacións, será activada a **Comisión de Revisión**, un órgano integrado por membros elixidos polo Consello de Goberno da USC e formado por un presidente e cinco vogais en representación de cada unha das grandes áreas de coñecemento, máis un representante do PDI, con voz pero sen voto.

Probas de selección

- A selección de profesorado non permanente ten dúas fases:
 - **Fase 1:** de carácter eliminatorio, consistente na valoración dos méritos e o historial académico, docente, investigador, profesional e, cando proceda, sanitario-asistencial presentado polas persoas candidatas. Logo de concluída a valoración de currículos, a Comisión publicará no [Taboleiro Electrónico da USC](#) a relación de persoas que pasan á segunda fase e convocará o exercicio práctico.
 - **Fase 2:** tamén de carácter eliminatorio, consiste nunha presentación oral, dun máximo de 20 minutos, do proxecto de actividades docentes correspondente á materia que determine a convocatoria. A Comisión debaterá co candidato/a súa exposición por un espazo máximo de 30 minutos. A Comisión valorará os contidos e dominio da materia,

⁶ Para cubrir as necesidades urxentes sobrevividas ao longo dos períodos lectivos, nos procesos de selección de profesorado non permanente xéranse *listas de espera*, ás que se acode posteriormente para cubrir de forma rápida postos docentes interinos. Como este persoal, polo carácter temporal dos seus contratos orientados a paliar necesidades docentes, non forma parte dos equipos de investigación da USC, obviámos nesta guía todos os aspectos específicos da súa selección que, en calquera caso, poden consultarse no correspondente [Regulamento](#) (especialmente, nos artigos 23, 24 e 25).

a claridade de exposición e as respostas ás preguntas formuladas, de acordo cos baremos publicados.

A puntuación final das persoas aspirantes será a media entre as dúas fases.

- Nos concursos para selección de axudantes ou profesores asociados, só se levará a cabo a fase 1.
- Os anexos do I ao V do [Regulamento de selección de profesorado non permanente](#) establecen os baremos para cada unha das cinco figuras contractuais existentes (**profesorado axudante doutor; profesorado interino de substitución e listas de espera; profesorado asociado; profesorado asociado de Ciencias da Saúde, e axudante**). Con pequenas variacións na puntuación asignada, as tres primeiras destas figuras son avaliadas por:
 1. *Rendemento académico* (expediente do grao e doutoramento, premios e mencións).
 2. *Postos desempeñados na Universidade ou en organismos públicos de investigación* (contratos e bolsas competitivas de docencia e investigación).
 3. *Calidade docente*.
 4. *Experiencia investigadora* (publicacións, participación en congresos, proxectos competitivos e contratos con empresas, estadías, patentes, etc.).
 5. *Experiencia profesional* (docente en centros non oficiais, empresarial, asistencial).
 6. *Outros méritos* (linguas, outras titulacións, experiencia en xestión, organización de congresos, actividades de divulgación, etc.).
 7. *Proxecto de actividade docente*.
- Para a figura do *profesorado asociado en Ciencias da Saúde* mantéñense os cinco primeiros ámbitos de avaliación, pero introdúcese como sexto ámbito a *Habilitación ou acreditación para figuras de profesorado e corpos docentes universitarios*, e *Outros méritos* queda como sétimo ámbito.
- A figura de *Axudante* avalíase polos seus méritos nos catro primeiros ámbitos e, como quinto, *Outros méritos* adicionais.

Publicación de resultados e reclamacións

- Se ningunha das persoas aspirantes consegue a puntuación mínima, o/o presidente/a da Comisión de Selección declarará a non provisión do concurso. Se ningún/a aspirante concorre á Fase 2, o concurso será declarado deserto.
- Nun prazo máximo de tres días dende a finalización das probas de selección, publicarase no [Taboleiro Electrónico da USC](#) a proposta de contratación motivada e vinculante das persoas candidatas seleccionadas, ordenada segundo a puntuación alcanzada no proceso. Subsecuentemente, o Reitorado ditará resolución autorizando a contratación, que, logo de publicada no Taboleiro Electrónico, iniciará a fase de formalización de contratos.
- As persoas interesadas poderán interpoñer reclamacións ante o Reitorado nun prazo de 10 días dende a publicación da proposta de contratación. Agás resolución motivada, a presentación de reclamacións non suspende a contratación da persoa proposta.

- A mencionada **Comisión de Revisión** instruirá as reclamacións e poderá pedirlle á Comisión de Selección que emende os defectos de tramitación observados, que responda ás alegacións ou que formule unha nova proposta motivada. Tamén poderá ordenar o retroceso do procedemento ata o momento en que se aprecie algunha infracción de procedemento ou, mediante resolución motivada, propoñerlle ao Reitorado a ratificación da proposta da Comisión de Selección ou, eventualmente, a non contratación da persoa seleccionada.

4.3. Profesorado permanente

Os concursos de selección do profesorado permanente valoran a adecuación de cada persoa aspirante ás tarefas docentes e investigadoras que corresponden á praza ofertada. Terase en conta a actividade docente, investigadora e de transferencia desenvolvida polo/a aspirante, así como a súa experiencia profesional ou asistencial, de ser o caso, e calquera outro mérito relevante para a praza obxecto do concurso.

Nas probas orais, valoraranse tanto os contidos como a capacidade expositiva e as respostas ás preguntas que formule a Comisión de Selección.

Comisión de selección

- Será constituída unha comisión de selección para cada convocatoria (nun prazo non superior a 3 meses dende a súa publicación no DOG ou o BOE) que estará composta por cinco membros do profesorado con titulación e categoría igual ou superior á establecida para ocupar a praza convocada, pertencentes á área obxecto da convocatoria ou a unha área afín. O profesorado emérito tamén poderá formar parte de comisións de selección.
- Esta, como todas as comisións de selección da USC, debe ser equilibrada en presenza de mulleres e homes, e non poden formar parte dela nin persoal funcionario interno nin persoal eventual nin membros do equipo reitoral ou da Comisión de Revisión. Os seus membros noméaos o Reitorado, logo de que o Consello de Goberno aprobase a proposta do Consello de Departamento. No caso do persoal funcionario, polo menos dous membros da Comisión de Selección deberán ser persoas externas á USC, que serán elixidas por sorteo. Para formaren parte dunha comisión de selección de persoal funcionario, os seus membros deben estar en posesión de dous períodos de actividade investigadora recoñecidos, se son catedráticos, ou dun período, se son profesores titulares.
- No caso de concursos para seleccionar profesorado permanente contratado ou funcionario con actividade asistencial vinculada, polo menos dous membros da Comisión de Selección deben posuír o título de doutor/a e da especialidade que se requira para concursar á praza.

Probas de selección

- Nun prazo non superior a 10 días dende o último día hábil para presentar candidaturas, deberá publicarse no Taboleiro Electrónico e na web da USC a lista provisional de persoas admitidas e excluídas, explicando as causas da exclusión. As excluídas terán 10 días hábiles para emendar a causa que motivou a exclusión. Nun prazo máximo de 10 días desde o peche da presentación de alegacións, será publicada a lista definitiva.

- Logo de constituída a Comisión de Selección, deberán publicarse no Taboleiro Electrónico da USC os criterios de valoración dos méritos requiridos e, se o proceso consta de máis dunha fase, os criterios de acceso das persoas candidatas ás distintas fases e a puntuación correspondente a cada fase, que en ningún caso poderá ser superior ao 50 % do cómputo total.
- Realizarase un **acto público de presentación das persoas candidatas** e no transcurso deste os/as aspirantes farán entrega á presidencia da Comisión dos seus CV e da documentación acreditativa dos méritos achegados (que poderá ser entregada en soporte electrónico). Os/as aspirantes a unha praza de Profesorado Contratado Doutor ou de Profesorado Titular deberán entregar ademais un **proxecto de actividades docentes** da/s materia/s determinada/s pola convocatoria (máx. 100 000 caracteres, en soporte electrónico), así como o **proxecto investigador** que desenvolverán se obteñen a praza (máx. 50 000 caracteres, en soporte electrónico). No caso das persoas aspirantes a Catedrático/a de Universidade, deberán entregar os CV, a documentación acreditativa e o seu **proxecto de investigación** (coa mesma extensión indicada). Neste acto indícase a data, lugar e hora de realización das probas de acceso ás prazas ofertadas. Deberá garantirse que toda a documentación entregada polas persoas concursantes poida ser consultada antes do inicio das probas por todas as persoas candidatas que o desexen.
- A selección de Profesorado Contratado Doutor e de Profesorado Titular de Universidade terá dúas fases:
 - **Fase 1:** terá unha puntuación máxima de 100 puntos e consistirá na valoración dos méritos e do historial académico e investigador e, nalgúns casos, profesional e sanitario-asistencial, das persoas candidatas. A Comisión publicará no Taboleiro Electrónico da USC as persoas seleccionadas para pasaren á segunda fase (exposición oral), incluíndo día, hora e lugar de celebración da Fase 2.
 - No caso das probas para Profesor/a Titular de Universidade, de existir só un/ha aspirante á praza ofrecida e a Comisión, logo de revisada a documentación achegada, decidise por unanimidade que esta resulta suficiente para superar a proba, podería eximir a persoa candidata da Fase 2.
 - **Fase 2:** exposición oral en sesión pública do proxecto docente e do proxecto investigador, cunha duración máxima de 90 minutos. Deseguido, a Comisión debaterá co/a aspirante sobre os contidos da súa exposición durante un máximo de dúas horas. O proxecto docente e o proxecto investigador poderán obter un máximo de 50 puntos cada un.
 - A puntuación final será a suma dos puntos obtidos en cada unha das dúas fases. Concluída a proba, cada membro da Comisión de Selección emitirá un informe razoado segundo os criterios previamente fixados.
- Os concursos para a selección de Catedráticos/as de Universidade constarán dunha única proba, en sesión pública, consistente nunha exposición e defensa oral dos méritos e historial académico, docente, investigador, de xestión e, se procede, sanitario-asistencial da persoa candidata, así como do proxecto investigador que desenvolverá se obtén a praza. A exposición non se poderá estender máis de 90 minutos e o debate posterior coa Comisión de Selección terá unha duración máxima de dúas horas.

Publicación de resultados e reclamacións

- No prazo máximo de cinco días dende a finalización das probas, o Comité de Selección elaborará unha proposta de contratación, que se publicará no [Taboleiro Electrónico da USC](#), onde relacionará todas as persoas consideradas aptas, ordenadas segundo a puntuación obtida no proceso. No caso de que ningunha persoa candidata alcance a puntuación mínima requirida, a Comisión elaborará unha proposta de non provisión.
- Nun prazo de 10 días, contados dende o seguinte á publicación da proposta de contratación, as persoas candidatas poderán presentar unha reclamación ante o/a Reitor/a. A admisión a trámite dunha reclamación suspende o procedemento ata a resolución definitiva.
- As reclamacións serán valoradas por unha **Comisión de Reclamacións** formada por sete catedráticos/as de universidade de diversas áreas de coñecemento elixidos polo Claustro. Esta Comisión revisará o expediente relativo ao concurso, tanto nos seus aspectos de procedemento como de fondo, para asegurar que se garantiu a igualdade de oportunidades para todas as persoas candidatas no procedemento seguido e na avaliación dos méritos presentados. Con ese fin, deberá escoitar os membros da Comisión de Selección e as persoas candidatas e poderá solicitar informes de especialistas nas materias de que se trate.
- A Comisión de Reclamacións terá un prazo máximo de tres meses para ratificar ou invalidar a proposta que motivou a reclamación; nese caso poderá requirir que se retrotraia o procedemento ata o momento onde se produciu o vicio e que a Comisión de Selección dite unha nova proposta motivada. As decisións da Comisión de Reclamacións son vinculantes para o Reitorado e esgotan a vía administrativa, deixando aberta así a posibilidade de reclamacións xudiciais por vía contencioso-administrativa.

5. Fase III: Contratación e incorporación ao persoal da USC

Logo de publicadas no Taboleiro de Anuncios da USC as listas do persoal investigador e docente seleccionado en cada unha das convocatorias, e publicada así mesmo a ratificación por parte do Reitorado, iníciase o proceso de contratación (ou de nomeamento, no caso do PDI funcionario).

Os prazos para a sinatura do contrato e a incorporación á USC varían dunha a outra modalidade de contratación (en formación, temporal, indefinida), como se detalla a continuación. En calquera caso, todos os contratos e as relacións laborais do persoal investigador e docente contratado da USC están enmarcados polo [Convenio colectivo do PDI das universidades galegas](#), aprobado no 2011.

5.1. Prazos e modalidades de contratación de persoal investigador para programas e actividades de I+D (PEI)

- A USC ten tres procedementos de contratación para persoal investigador:

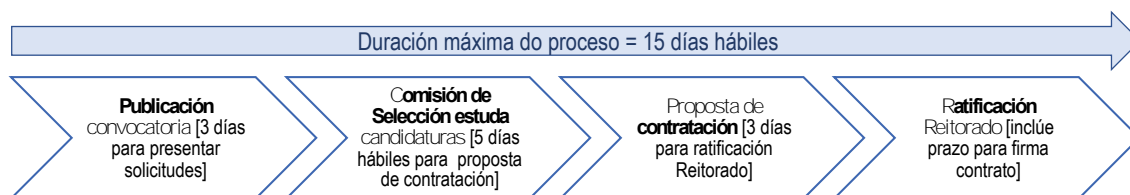
- Contratación ordinaria
 - Contratación urgente
 - Procedemento extraordinario de preselección
- A **contratación ordinaria** é o procedemento habitual para cubrir as necesidades de contratación de persoal con cargo a actividades ou programas de I+D. As convocatorias dos distintos grupos de investigación publícanse xeralmente agrupadas, con periodicidade mensual, e o **prazo habitual de resolución é un mes** desde a publicación da convocatoria (Figura 1). Todas as listas, propostas e resolucións do proceso fanse públicas a través do [Taboleiro de Anuncios Electrónico](#) da USC. A duración e o tipo de contrato varían segundo os diferentes perfís de cada un dos tres subgrupos profesionais presentados na [sección 2.1.](#) e descríbense de forma xenérica máis abaixo.

Figura 1: Prazos para a contratación ordinaria de persoal investigador para proxectos ou actividades de I+D



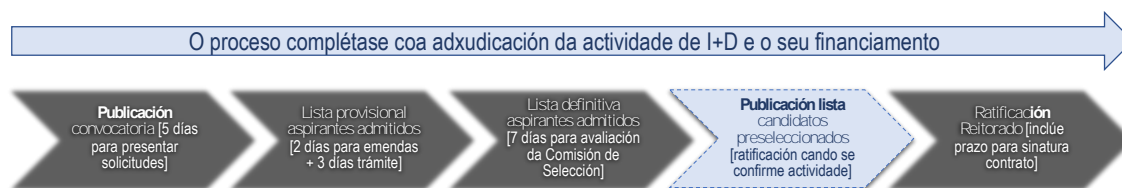
- A **contratación urgente** aplícase de maneira excepcional cando xorden necesidades de investigación imprevistas no marco de contratos con empresas para a prestación de servizos de I+D. Os contratos terán unha duración máxima de 3 meses, improrrogable. Os prazos desta fórmula de contratación detállanse na Figura 2.

Figura 2: Prazos do proceso de contratación urgente



- A USC ha previsto un **procedemento extraordinario de preselección** para situacións nas que se prevexa recibir a medio prazo financiamento para actividades ou proxectos de I+D. As convocatorias terán como finalidade a creación dunha lista ordenada de persoas candidatas que se empregará unha vez adxudíquese o proxecto/actividade e pódase proceder á contratación, que se formalizará a través da Subárea de Recursos Humanos de I+D. En calquera caso, o proceso garantirá os principios de publicidade, mérito, capacidade e igualdade. Os prazos desta modalidade de contratación especifícanse na Figura 3.

Figura 3: Prazos do procedemento extraordinario de preselección



Actividades, requirimentos e tipo de contrato das diferentes figuras de persoal investigador da USC

- **Subgrupo profesional 1** (formado por persoal que realiza tarefas de investigación a nivel inicial).
 - ⇒ **Persoal investigador en iniciación**
 - Realiza prácticas investigadoras previas ao doutoramento.
 - Requírese grao universitario ou mestrado.
 - O IP define plan formativo e asigna titor.
 - **Contrato mínimo de 6 meses e máximo dun ano.**
 - ⇒ **Persoal investigador predoutoral en formación**
 - Realiza tarefas de investigación en proxectos específicos e novos.
 - Require licenciatura, enxeñería, arquitectura, grao (≥ 300 ECTS), mestrado universitario ou similar, e ser admitido nun programa de doutoramento.
 - Revisión anual da comisión académica do programa de doutoramento.
 - **Contrato máximo 4 anos (ou 6 anos, en caso de discapacidade).**
 - Remuneración segundo estatuto de persoal investigador en formación ou do programa de RRHH no que se encadre.
 - Posibilidade de percibir retribución adicional variable ligada a obxectivos.
 - Pode realizar tarefas docentes ata un máximo de 60h/ano e máximo de 180 horas durante todo o doutoramento.
 - ⇒ **Persoal investigador colaborador**
 - Realiza tarefas de investigación no marco de proxectos específicos.
 - Requírese o título de grao.
 - **Pode ter unha vinculación estatutaria**⁷, se a natureza da actividade ou o financiamento non permiten establecer unha relación laboral.
 - **Se a relación é laboral, mediante a modalidade contractual por circunstancias da produción, a duración máxima do contrato será dun ano. En caso contrario será un contrato de actividades científico-técnicas, de duración indefinida**⁸.
 - Posibilidade de percibir retribución adicional variable ligada a obxectivos.

⁷ Relación contractual rexida por un estatuto ou normativa propia, que se pode dar na Administración ou en empresas públicas.

⁸ Artigo 23 bis [Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación](#).

- **Subgrupo profesional 2** (persoal investigador con título de doutor contratado para realizar tarefas de investigación orientadas a obter un elevado nivel de perfeccionamento e especialización profesional).

⇒ **Persoal investigador posdoutoral**

- Retribucións definidas polo programa en que se enmarque (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Marie Curie Actions, programas propios da USC etc.).
- Pode percibir retribucións adicionais ligadas a obxectivos ($\leq 40\%$ retribución anual fixada polo programa).
- Dedicación a tempo completo ou parcial (50 % ou 75 % xornada) formalizada mediante contrato de Acceso ao Sistema Español de Ciencia Tecnoloxía e Innovación (ver artigo 22 da Lei da Ciencia española)⁹.
- Pode levar a cabo tarefas docentes, ata un máximo de 80 h/ano.
- Para o caso do Persoal Investigador Posdoutoral propio da USC existen **dúas modalidades** en función da formación, a experiencia e a responsabilidade:
 - modalidade de acceso.
 - título de doutor ≤ 3 anos anteriores ao contrato
 - **contrato de 1 a 3 anos, improrrogable**
 - modalidade de consolidación.
 - título de doutor ≤ 4 anos anteriores ao contrato + 1 ano de experiencia posdoutoral en universidade ou centro de I+D distinto a aquel en que se obtivo o doutoramento.
 - **contrato de 1 a 5 anos, improrrogable.**

⇒ **Persoal investigador asociado**

- Realiza tarefas de investigación no marco de proxectos específicos.
- Requírese o título de doutor.
- **Pode ter unha vinculación estatutaria**¹⁰, se a natureza da actividade ou o financiamento non permiten establecer unha relación laboral.
- **Se a relación é laboral, mediante a modalidade contractual por circunstancias da produción, a duración máxima do contrato será dun ano. En caso contrario, formalizarase un contrato de actividades científico-técnicas de duración indefinida** (véxase artigo 2 da Lei da Ciencia española)¹¹.
- Posibilidade de percibir retribución adicional variable ligada a obxectivos.

- **Subgrupo profesional 3** (persoal investigador cun alto nivel de especialización profesional que pode asumir a dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalacións e programas científicos e tecnolóxicos singulares de gran relevancia dentro do seu ámbito de coñecemento).

⁹ Artigo 22. [Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.](#)

¹⁰ Véxase nota 7.

¹¹ Véxase nota 8.

Neste grupo definíronse **tres tipos de contratos de «investigador distinguido»**, enmarcados polos criterios establecidos no artigo 23 da Lei da Ciencia¹².

⇒ **Persoal investigador distinguido Manuela Barreiro**

- Requírese experiencia posdoutoral non inferior a 2 anos en universidades ou centros de I+D españois ou estranxeiros distintos a aquel en que se obtivo o doutoramento.
- **Contrato a tempo completo ou parcial (50 % ou 75 % xornada) de entre 1 e 5 anos, improrrogable.**

⇒ **Persoal investigador distinguido Sergio Vidal**

- Requírese experiencia posdoutoral non inferior a 3 anos en universidades ou centros de I+D españois ou estranxeiros distintos a aquel en que se obtivo o doutoramento.
- Tamén se pode acceder con menos experiencia se se conta coa acreditación como profesorado contratado doutor, como profesor titular de universidade, do programa I3 do MICINN, ou equivalente internacional.
- **Contrato a tempo completo ou parcial (50 % ou 75 % xornada) da duración que acorden as partes.**

⇒ **Persoal investigador distinguido Jimena Fernández de la Vega**

- Requírese experiencia posdoutoral non inferior a 5 anos en universidades ou centros de I+D españois ou estranxeiros distintos a aquel en que se obtivo o doutoramento.
- Tamén se pode acceder con menos experiencia se se conta coa acreditación como catedrático/a de universidade.
- **Contrato a tempo completo ou parcial (50 % ou 75 % xornada) da duración que acorden as partes.**

5.2. Contratación de profesorado non permanente

- Logo de publicadas a proposta de contratación da Comisión de Selección e a ratificación do Reitorado no Taboleiro de Anuncios Electrónico da USC (ver [Sección 4.2.](#)), as persoas seleccionadas terán un prazo de **cinco días hábiles** dende o día seguinte á publicación da autorización para asinaren o seu contrato (este prazo pode ser modificado de maneira excepcional polo Reitorado tras solicitude motivada da persoa seleccionada e de acordo coas necesidades do servizo).
- Antes de procederen á sinatura, as persoas seleccionadas deberán presentar a documentación que acredite o cumprimento dos requisitos esixidos para cada praza. Se non se presenta a documentación, ou do seu exame se conclúe que a persoa carece dos requisitos esixidos, esta perderá o seu dereito a desempeñar a praza para a que foi seleccionada e a USC formalizará a contratación da persoa que ocupe a seguinte posición na lista de avaliados.
- Os requisitos de titulación e a duración de contrato para cada unha das cinco figuras de profesorado non permanente son:

¹² Artigo 23. [Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.](#)

⇒ **Profesorado axudante doutor**

- Requírese título de doutor e acreditación para profesor axudante doutor.
- **Contrato cunha duración máxima de 5 anos.**

⇒ **Profesorado interino de substitución e listas de espera**

- Requírese título de grao, licenciatura, arquitectura, enxeñería ou equivalente, ou ben o doutoramento. Eventualmente, se así o establece a convocatoria, aceptaranse diplomaturas e titulacións de arquitectura ou enxeñería técnica.
- **Os contratos estenderanse ata a reincorporación da persoa substituída ou ata o final do curso académico** en que se produza a substitución. No caso de que a razón que motivou a substitución persista ao final de curso académico, o contrato será prorrogado, salvo que exista proposta en sentido contrario do departamento correspondente.

⇒ **Profesorado asociado**

- A convocatoria establecerá a titulación específica requirida.
- As persoas candidatas deberán acreditar que, nos cinco anos anteriores á convocatoria, desenvolveron unha actividade profesional, fóra do ámbito académico universitario, relacionada cos contidos da actividade docente que se quere desenvolver.
- **A duración do contrato será dun ano, renovable ata un máximo de cinco.**

⇒ **Profesorado asociado de Ciencias da Saúde**

- A convocatoria establecerá a titulación específica requirida.
- Tamén se requirirá a acreditación de estar en servizo activo na especialidade no centro asistencial correspondente á praza convocada.
- A duración do contrato será dun ano, renovable anualmente tras informe do departamento correspondente. Cada cinco anos solicitarase unha avaliación de desempeño docente das persoas contratadas.

⇒ **Axudantes**

- Requírese a titulación que dá acceso ao doutoramento.
- O contrato será de carácter temporal e a tempo completo, cunha duración máxima de cinco anos, e o seu obxectivo principal será completar a formación docente e investigadora das persoas contratadas¹³.

5.3. Contratación de profesorado permanente

- Ao profesorado permanente da USC corresponden dúas figuras contractuais: o profesorado contratado doutor e o PDI funcionario, membros dos corpos docentes do Estado (catedráticos/as e profesores/as titulares de universidade).
- No caso do **Profesorado Contratado Doutor**, o Reitorado ditará resolución autorizando a contratación da persoa proposta pola Comisión de Selección, que se

¹³ Na falta de maiores detalles no Regulamento da USC, a contratación de axudantes réxese polos acordos do [Convenio colectivo do PDI das universidades galegas](#), que regula a contratación desta figura no seu artigo 13.º.

publicará no [Taboleiro Electrónico da USC](#). A persoa seleccionada deberá **asinar contrato** nun prazo de cinco **días hábiles** dende o día seguinte á publicación da resolución (este prazo pode ser modificado de maneira excepcional polo Reitorado tras solicitude motivada da persoa seleccionada e de acordo coas necesidades do servizo).

- Antes de procederen á sinatura, as persoas seleccionadas deberán presentar a documentación que acredite o cumprimento dos requisitos esixidos para cada praza. Se non se presenta a documentación, ou do seu exame se conclúe que a persoa carece dos requisitos esixidos, esta perderá o seu dereito a desempeñar a praza para a que foi seleccionada e a USC formalizará a contratación da persoa que ocupe a seguinte posición na lista de avaliados.
- No caso das prazas de **corpos docentes universitarios**, nun prazo máximo de 20 días contados dende a publicación da proposta de nomeamento, a persoa candidata deberá acreditar o cumprimento dos requisitos indicados no artigo 4 do Real decreto 1313/2007 e os requisitos xerais para o acceso á función pública, de acordo coa lexislación aplicable. Logo de realizada esta acreditación, o/a Reitor/a procederá ao seu nomeamento.

Se a persoa seleccionada non puidese acreditar en tempo e forma debidos os requisitos esixidos, o Reitorado procederá a nomear a persoa seguinte na lista elaborada pola Comisión de Selección (e así sucesivamente ata cubrir a praza).

O nomeamento —que especificará a denominación da praza, a área de coñecemento e o corpo ao que pertence— será publicado no *Boletín Oficial do Estado* (BOE) e no *Diario Oficial de Galicia* (DOG).

Con carácter xeral, cómpre lembrar que **a publicación das propostas de contratación e as resolucións reitorais que as autorizan no Taboleiro de Anuncios Electrónico da USC substitúe a notificación persoal aos interesados** e producirá os mesmos efectos legais, segundo o previsto no [artigo 45.1](#) da Lei 39/2015, do 1 de outubro, de procedemento administrativo común das administracións públicas¹⁴.



¹⁴ [Lei 39/2015, do 1 de outubro, de procedemento administrativo común das administracións públicas.](#)