



Procesos de selección de personal investigador

Guía para solicitantes



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Índice

1. Objetivo de esta guía.....	3
2. Procesos de selección y contratación de personal investigador en la USC	4
2.1. Tipología y objetivos.....	4
2.2. Equipos implicados	6
2.3. Principios orientadores (OTM-R).....	8
2.4. Control y revisión de los procesos	8
3. Fase I: Publicidad de convocatorias y presentación de candidaturas	10
3.1. Publicidad de las convocatorias	10
3.2. Quién puede acceder a las convocatorias	10
3.3. Requisitos.....	11
3.4. Presentación de candidaturas.....	11
4. Fase II: Evaluación y selección	12
4.1. Personal investigador contratado para programas o actividades de I+D	12
4.2. Profesorado no permanente.....	14
4.3. Profesorado permanente.....	16
5. Fase III: Contratación e incorporación al equipo de la USC	18
5.1. Plazos y modalidades de contratación de personal investigador para programas y actividades de I+D	19
5.2. Contratación de profesorado no permanente	22
5.3. Contratación de profesorado permanente	24

Figuras

<i>Figura 1: Plazos para la contratación ordinaria de personal investigador para proyectos o actividades de I+D</i>	<i>19</i>
<i>Figura 2: Plazos del proceso de contratación urgente.....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 3: Plazos del procedimiento extraordinario de preselección</i>	<i>20</i>

1. Objetivo de esta guía

La Universidad de Santiago de Compostela (USC), como entidad acreditada con el **HR Excellence in Research Award**, realiza todos sus procesos de captación, selección y contratación de personal investigador de acuerdo con los principios OTM-R (*Open, Transparent, and Merit-based Recruitment [Contratación abierta, transparente y basada en méritos]*), tal como establece su **Política OTM-R**, firmada por el Rector el 20 de junio de 2022.

Una de las medidas previstas en la citada Política OTM-R es la elaboración de la presente Guía, con el objetivo de ofrecer la máxima transparencia a todas las partes interesadas sobre los procesos de selección y contratación de personal investigador.

Como universidad pública que es, la USC cuenta con personal docente e investigador (PDI), ya sea en régimen funcional o laboral, cuya vinculación puede ser permanente o no permanente de acuerdo con las figuras y categorías recogidas en sus estatutos y en la legislación vigente. Los procesos de selección y contratación de este personal están regulados por una normativa-marco de ámbito estatal. Asimismo, la USC puede contratar personal investigador (PEI) en régimen laboral, vinculado a la ejecución de proyectos y programas competitivos nacionales y europeos, o a la de programas temporales de la propia USC.

Al objeto de actualizar, simplificar y, en su caso, ordenar los procesos de selección y contratación de los diferentes colectivos (PDI y PEI), la USC ha desarrollado, actualizado y aprobado diferentes reglamentos entre 2019 y 2020:

- [Reglamento para la selección de profesorado con vinculación permanente](#) (*Acuerdo del Consejo de Gobierno de la USC de 27 de septiembre de 2019*) [gallego]
- [Reglamento de selección de profesorado no permanente](#) (*Acuerdo del Consejo de Gobierno de la USC de 7 de febrero de 2020*) [gallego]
- [Reglamento de selección de personal investigador y de apoyo a la investigación en el marco de actividades y programas de I+D+I](#) (*Acuerdo del Consejo de Gobierno de la USC de 7 de febrero de 2020*) [gallego]

Asimismo, con el fin de sistematizar, clasificar y regularizar contractual y retributivamente al colectivo de PEI, en el año 2020 la USC firmó con la representación de las trabajadoras y trabajadores un [Acuerdo sobre la clasificación profesional y las condiciones retributivas del personal investigador y del personal de apoyo a la investigación](#) (DOG n.º 237, de 24 de noviembre de 2020), que se ha ido adaptando a los últimos cambios de la legislación laboral española, intentando reconducir las situaciones de precarización e inequidad a las que había llevado la progresiva reducción de inversiones en I+D y cuya última versión, publicada en el [DOG n.º 107, de 6 de julio de 2022](#), define lo que sería una «carrera investigadora» dirigida al colectivo PEI.

En esta Guía se compendia la información más relevante de toda esta normativa de la USC para facilitar su comprensión y el acceso de los participantes a los procesos de selección, organizándola en tres fases:

- Fase I: Publicidad de las convocatorias y recepción de candidaturas.
- Fase II: Evaluación y selección.
- Fase III: Contratación e incorporación al equipo de la USC.

La Guía incluye también un capítulo introductorio con informaciones generales sobre las distintas tipologías de contratos, los equipos de la USC implicados en los procesos de selección y contratación, así como los principios orientadores y los controles de calidad de los procesos.

2. Procesos de selección y contratación de personal investigador en la USC

2.1. Tipología y objetivos

Según establecen sus Estatutos¹ (Art. 11), la USC cuenta con **personal docente e investigador** (PDI) integrado por **personal funcionario** de los cuerpos docentes universitarios y por **personal laboral contratado** para funciones docentes e investigadoras, así como con **personal investigador en formación**. La investigación es un derecho y un deber de todo el PDI y constituye una función esencial de la Universidad, que promueve su desarrollo, la formación del personal investigador y la transferencia de resultados a la sociedad.

El **PDI funcionario** está formado por:

- Catedráticos y catedráticas (de Universidad o de escuela universitaria).
- Profesores y profesoras titulares (de Universidad o de escuela universitaria).

Estos son seleccionados mediante concursos de acceso, convocados formalmente por el rector de la USC (Art. 21 de los Estatutos de la USC) previa aprobación del Consejo de Gobierno de la Universidad.

Según los Estatutos, el **PDI laboral contratado** está formado por:

- Profesorado contratado doctor
- Profesorado ayudante doctor
- Profesorado colaborador
- Ayudantes
- Profesorado asociado
- Profesorado visitante
- Personal doctor contratado por la USC con arreglo a la legislación vigente con cargo a programas competitivos de incorporación a las universidades de investigadores y/o docentes².

Además de los grupos citados, forman parte del personal investigador contratado de la USC:

- Personal investigador contratado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científico-técnica, con cargo a financiación competitiva o propia.

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

² Estaríamos hablando de programas como los nacionales Juan de la Cierva o Ramón y Cajal, o de las Marie Skłodowska Curie Actions europeas, entre otros.

- Personal investigador en formación (doctorandos)

El mencionado acuerdo firmado con los sindicatos sobre clasificación profesional del personal investigador de la USC³ clasifica de una forma más clara al personal contratado que se dedica a la investigación (PEI). En primer lugar, establece un único grupo profesional —**Personal investigador**— con tres subgrupos, definidos por criterios de formación, experiencia y responsabilidad.

El **subgrupo profesional 1** está formado por personal que realiza tareas de investigación a nivel inicial e incluye:

- Personal investigador en iniciación.
- Personal investigador predoctoral en formación.
- Personal investigador colaborador.

El **subgrupo profesional 2** está formado por personal investigador que está en posesión de título de doctor y que es contratado para realizar tareas de investigación orientadas a obtener un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional. Eventualmente, puede ejercer funciones de carácter técnico, de liderazgo u organizativas.

Este subgrupo incluye:

- Personal investigador posdoctoral: modalidad acceso.
- Personal investigador posdoctoral: modalidad consolidación.
- Personal investigador asociado.

El **subgrupo profesional 3** realiza actividades de investigación con un alto nivel de especialización profesional y puede asumir la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia dentro de su ámbito de conocimiento. A este subgrupo se le requiere experiencia acreditada dentro de las categorías establecidas y se tiene en consideración el criterio de responsabilidad en función de las tareas de dirección, planificación y organización que se desarrollen. En este grupo se han definido tres tipos bajo la modalidad contractual de «investigador distinguido», cuyas funciones y responsabilidades son equiparables a lo previsto en el campo de la investigación para catedráticos/as y profesores/as titulares de la USC.

Forman parte de este subgrupo:

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

³ [Acuerdo sobre la clasificación profesional y las condiciones retributivas del personal investigador y del personal de apoyo a la investigación de 2020 y actualización de 2022.](#)

En la [sección 3](#) de esta Guía se especifican los requerimientos de acceso para cada una de estas categorías de personal investigador, y en la [sección 5](#) se resumen las condiciones de contratación.

Los diversos colectivos del personal investigador que acabamos de enumerar se alinean con las **cuatro etapas de la carrera investigadoras**, establecidas como un estándar europeo⁴ (tabla 1).

Tabla 1: Fases de la carrera investigadora vs. subgrupos profesionales de personal investigador de la USC.

Código	Estado de desarrollo	Grado de independencia	Subgrupo
R1	Personal investigador en su primera etapa (<i>First Stage Researcher</i>).	Hasta obtener el doctorado (PhD).	1
R2	Personal investigador reconocido (<i>Recognised Researcher</i>).	Doctor/a o equivalente que aún no es independiente.	2
R3	Personal investigador consolidado (<i>Established Researcher</i>).	Personal investigador doctor que cuenta ya con un alto nivel de independencia.	3
R4	Personal investigador líder (<i>Leading Researcher</i>).	Personal investigador que lidera su línea o campo de investigación.	3

2.2. Equipos implicados

Rector/a

Convoca los concursos para la selección del personal docente e investigador (PDI) y de personal investigador (PEI) vinculado a la ejecución de proyectos de investigación, de acuerdo con las competencias que le atribuyen los artículos 20 de la LOU y 85 de los Estatutos de la USC⁵.

Vicerrector/a de Profesorado

Tiene bajo su responsabilidad la planificación de las actuaciones en materia de contratación de personal docente e investigador (PDI), que presenta ante el **Consejo de Gobierno de la USC**, que es el órgano responsable de su aprobación, así como de las convocatorias de plazas de personal docente e investigador contratado no permanente.

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

⁵ La acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los correspondientes concursos de acceso está regulada por el artículo 62 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (en adelante LOU), y por el Real Decreto 1312/2007, modificado por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, y 1313/2007, de 5 de octubre.

Preside la Comisión de Asesoramiento para la Contratación de Profesorado no permanente [véase [sección 4](#)].

Vicerrector/a de Política Científica

Tiene bajo su responsabilidad la planificación de las convocatorias públicas de selección de personal para colaborar en actividades y proyectos de investigación mediante contrato de duración no permanente y el nombramiento de sus comisiones de selección, en coordinación con la Gerencia. Preside la Comisión Permanente de Selección de personal investigador (PEI) [ver [sección 4](#)].

Gerencia

Coordina todas las unidades administrativas de la USC. Participa en la Comisión Permanente de Selección (personal investigador) y en la Comisión de Asesoramiento para la Contratación de Profesorado no permanente.

Servicio de Planificación del Personal Docente e Investigador

El Servicio de Planificación del Personal Docente e Investigador es la unidad encargada de planificar la contratación de PDI para asegurar unos servicios docentes y una investigación de calidad.

Sus principales funciones son la evaluación de las necesidades de personal docente e investigador, la elaboración y mantenimiento de la lista de puestos de trabajo y la gestión integrada de los diferentes procedimientos de selección y provisión de plazas docentes e investigadoras, tanto de personal funcionario como contratado. Asimismo, da apoyo técnico y administrativo a los comités de selección y a los comités de revisión, y al Vicerrectorado que dirige la política de personal docente e investigador.

Área de Gestión de Investigación

Participa en la planificación y difusión de las convocatorias públicas de selección de personal para colaborar en actividades y proyectos de investigación, así como en la información y recopilación de documentación necesarias para la contratación de dicho personal.

Servicio de Gestión de Personal

El servicio de gestión de personal trata de gestionar y resolver las incidencias administrativas y económicas de los diferentes colectivos universitarios que forman parte del capital humano de la USC, en la realización de las diferentes tareas como personal docente, investigador y de administración y servicios. Todo ello lo largo de su vida laboral de un modo integral.

Entre otros, los principales trámites y expedientes que se llevan a cabo en este Servicio de gestión de Personal son aquellos que comienzan con la toma de posesión o la formalización del contrato, pasando por la alta en nómina para el pago de sus retribuciones, alta en seguridad social, reconocimiento de servicios previos, cambios de situaciones, expedientes de compatibilidades, prórrogas y transformaciones de contratos, cambios de categorías, permisos, licencias, etc., incluso los que motivan la pérdida del vínculo laboral con la USC, como ceses y denuncias de contratos, liquidaciones, renuncias, jubilaciones, etc.

Líderes de grupos de investigación e investigadores/as principales

Son los encargados de identificar las necesidades de personal para el impulso y desarrollo de la investigación y transmitir las a las instancias correspondientes para elaborar la planificación y, una vez aprobada, abrir las convocatorias de selección de personal (PEI) para colaborar en actividades y proyectos de investigación.

Los investigadores e investigadoras principales (IP) proponen la composición de las Comisiones Especializadas de Selección del PEI y las presiden para cada una de las contrataciones que proponen.

Los y las IP son también responsables de elaborar los planes formativos requeridos para integrar en sus equipos al personal investigador en formación.

2.3. Principios orientadores (OTM-R)

La Universidad de Santiago de Compostela (USC) se adhirió formalmente en julio de 2016 a la *Carta Europea para los investigadores* y al *Código de Conducta para la contratación de personal investigador* y, en febrero de 2017, obtuvo el *HR Excellence in Research Award*. Con estos pasos, la USC ha asumido los principios OTM-R como el marco para gestionar todos sus procesos de captación y contratación de talento investigador, es decir, se compromete a realizar procesos *abiertos, transparentes y basados en méritos*, que garanticen la equidad y fomenten la movilidad de los investigadores e investigadoras a través del Espacio Europeo de Investigación (*European Research Area, ERA*).

Para refrendar su compromiso con los principios OTM-R, la USC ha aprobado una política que define el marco de los procesos de selección y contratación del personal investigador, y ha elaborado la presente guía para facilitar el acceso a la información sobre estos procesos a todas las partes interesadas. Asimismo, ha reunido en una web toda la información y documentación relevante sobre su [Estrategia de Recursos Humanos para Personal Investigador](#), incluyendo la selección y contratación.

2.4. Control y revisión de los procesos

Los tres reglamentos que articulan los procesos de selección de personal investigador, de profesorado no permanente y de profesorado con vinculación permanente referenciados en la [sección 1](#) incluyen medidas específicas para el control de los procesos y señalan canales para la presentación de alegaciones y la revisión de las decisiones adoptadas por los comités de selección.

En concreto, el [Reglamento de selección de personal investigador y de apoyo a la investigación en el marco de las actividades y programas de I+D+I](#) especifica como funciones de la Comisión Permanente de Selección (artículo 6), entre otras:

- Supervisar el cumplimiento de los criterios de *Open Transparent and Merit Based Recruitment* (OTM-R) establecidos por la Comisión Europea en el marco del sello *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R)
- Garantizar la objetividad y el rigor en los procesos de selección.

El artículo 14 del mismo Reglamento informa de los canales para presentar recursos ante las decisiones de las comisiones de selección de las distintas convocatorias para la contratación de personal investigador.

En el caso de la selección de profesorado no permanente, el correspondiente [Reglamento](#) prevé que en las bases de cada convocatoria se incluyan los canales y plazos para la presentación de recursos, mientras que el [Reglamento para la selección de PDI con vinculación permanente](#) establece una Comisión de Reclamaciones (artículo 20) que debate y decide sobre las reclamaciones presentadas contra las decisiones de las comisiones de selección de la convocatoria.

Los tres reglamentos requieren específicamente que las comisiones de selección tengan una composición paritaria de mujeres y hombres.

3. Fase I: Publicidad de convocatorias y presentación de candidaturas

3.1. Publicidad de las convocatorias

La USC es una universidad pública y, como tal, toda su oferta de plazas (funcionarial y laboral), para cualquiera de las categorías establecidas, debe ser anunciada públicamente, como mínimo en los canales establecidos por la normativa vigente.

Los reglamentos de selección para los diversos grupos de PDI y de PEI establecen lo siguiente:

- Todas las convocatorias (personal investigador, de apoyo a la investigación y profesorado permanente y no permanente) se publican en el [Tablón de anuncios electrónico de la USC](#).
- Las convocatorias de personal investigador con categoría de doctor y duración superior a un año, o de plazas vinculadas a proyectos financiados con fondos europeos, se publicitan también en los **portales de empleo** especializados nacionales e internacionales (por ejemplo, [Euraxess](#)).
- Las plazas de profesorado permanente y no permanente se publican, igualmente, en el **Diario Oficial de Galicia (DOG)**, y las de profesores pertenecientes a los cuerpos docentes del Estado (catedráticos/as y profesores/as titulares) en el **Boletín Oficial del Estado (BOE)**.

Las convocatorias publicadas deben contener, como mínimo, información sobre:

- Número y características de las plazas ofertadas, y régimen de dedicación.
- Requisitos que deben cumplir los aspirantes.
- Criterios de valoración de los méritos.
- Composición de las comisiones de selección.
- Acceso al formulario y plazos de presentación

Además, si hay que realizar pruebas, entrevistas o presentaciones personales, las convocatorias incluirán su descripción e información sobre las fechas y lugares donde se realizarán.

También incluirán información sobre los plazos de publicación de resultados y los canales y procedimientos para presentar alegaciones.

3.2. Quién puede acceder a las convocatorias

El acceso a las convocatorias de PDI de la USC está regulado por el artículo 52 de la Ley 2/2015 del empleo público de Galicia, y está abierto a todas las personas que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

- Tener la nacionalidad española.
- Tener la nacionalidad de cualquier país de la UE.
- Ser cónyuge de una persona de nacionalidad española o de otros países de la UE (no separados de derecho).

- Ser descendiente de una persona de nacionalidad española o de otros estados miembros de la UE (menores 21 años o dependientes).
- Ser descendiente del cónyuge no separado de una persona de nacionalidad española o de otro país de la UE (menores 21 años o dependientes).
- Ser ciudadano/a de un país con un tratado internacional que incluya la libre circulación de trabajadores celebrado por la UE y ratificado por España.

3.3. Requisitos

Además de tener alguna de las nacionalidades indicadas en el punto 3.2., se exigen para cualquier plaza los requisitos siguientes:

- Estar en posesión de la titulación académica y los conocimientos específicos requeridos para el puesto.
- Ser mayor de 16 años.
- Poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones del puesto.
- No haber sido despedido mediante expediente disciplinario de ninguna Administración pública, estatal o autonómica, ni estar en situación de inhabilitación judicial. Y, en el caso de nacionales de otros Estados, no estar sometido a ninguna sanción disciplinaria o equivalente que impida el acceso al empleo público.
- Abonar las tasas correspondientes.

Requisitos específicos para algunos puestos:

- En el caso del **personal investigador**, también se requiere contar con la acreditación fijada por la Orden ECC/566/2015, de 20 de marzo, por la que se establecen los requisitos de capacitación que debe cumplir el personal que maneje **animales** utilizados, criados o suministrados con fines de **experimentación y otros fines científicos**, incluyendo la docencia.
- Para el **profesorado** con vinculación permanente y no permanente también es un requisito el conocimiento de las **lenguas española y gallega** —requisito que no se exige a las personas contratadas sólo para tareas de investigación—, si bien se establece un período transitorio una vez firmado el contrato para el aprendizaje y acreditación del conocimiento de la lengua gallega.
- Además, los candidatos y candidatas deberán contar con la **acreditación para el cuerpo o figura de profesorado** correspondiente a la plaza ofertada. En el caso de **plazas con vinculación asistencial** (hospitales universitarios e institutos de investigación sanitaria), los/las candidatos/as deberán contar con el **título de especialista médico** correspondiente.

3.4. Presentación de candidaturas

Las convocatorias quedan abiertas desde su publicación, y la presentación de candidaturas y de la documentación requerida se hará por medios digitales, dentro de los plazos marcados, a través de la [Sede electrónica de la USC](#). Las convocatorias incluirán el acceso al formulario normalizado, al que podrán adjuntarse copias

electrónicas de la documentación requerida. Eventualmente, la USC podrá solicitar a cualquier aspirante la presentación de los originales de la documentación requerida para su verificación.

Una inexactitud, falsedad u omisión de carácter esencial en la información aportada, o la no presentación de la documentación en el plazo requerido, dará lugar a la exclusión del proceso de selección o a paralizar la formalización del contrato, sin perjuicio de otras acciones judiciales o administrativas que la USC pueda emprender.

La presentación de candidaturas fuera de plazo y sin presentar la forma requerida, o el impago de las tasas, son también motivo de exclusión de los procesos de selección.

4. Fase II: Evaluación y selección

Esta es la fase que más divergencias presenta entre los tres grupos de personal — investigador contratado (PEI), profesorado no permanente y profesorado permanente (PDI)— tanto por el tipo de comisiones de selección como por el proceso mismo, ya que para las plazas de profesorado se realizan pruebas específicas, que en el caso de las plazas permanentes son exposiciones públicas ante el comité de selección.

A continuación se indican de forma resumida las principales características de la evaluación y selección de candidatos/as para cada grupo, que se pueden ampliar en los tres [respectivos reglamentos](#) citados anteriormente.

4.1. Personal investigador contratado para programas o actividades de I+D (PEI)

Comisiones

- Hay una **Comisión Permanente de Selección**, presidida por el Vicerrector/a con competencias en Investigación, que vela por el correcto desarrollo global de todos los procesos, garantizando su rigor y objetividad, así como la correcta aplicación de los principios OTM-R.
- La evaluación de candidatos/as la realiza una **Comisión Especializada de Selección**, nombrada específicamente para cada convocatoria y formada por **tres personas investigadoras** con titulación igual o superior a la exigida para el puesto ofrecido. La Comisión está presidida por el/la IP que propuso la contratación y evalúa el CV y la documentación aportada por la persona candidata de acuerdo con los baremos establecidos en la convocatoria. Eventualmente, las comisiones especializadas de selección podrán solicitar informes expertos externos para la valoración de candidatos, que se incorporarán a sus expedientes.

Propuestas de selección

- La Comisión Especializada de Selección hará una propuesta motivada, asignando un orden de prelación a las personas seleccionadas. Ocasionalmente, y para asegurar la cobertura de los contratos, la Comisión podrá publicar una relación complementaria de aspirantes, ordenada según la puntuación obtenida, cuya vigencia concluirá con la finalización de la actividad que dio lugar a su elaboración.

La Comisión puede declarar una plaza desierta si estima que no hay candidatos/as con los méritos suficientes.

Recursos

- Contra una resolución de selección, las personas interesadas podrán interponer **recurso potestativo** ante el órgano que la dictó, o **recurso contencioso-administrativo** ante los juzgados de Santiago de Compostela, o incluso impugnar los actos relacionados con las convocatorias y las actuaciones de las comisiones, en los casos y formas previstos por la Ley 39/2015 (véanse más detalles en el **artículo 14** del [Reglamento](#) correspondiente). En cualquier caso, **la interposición de recursos no interrumpe el proceso de contratación** de las personas seleccionadas.

4.2. Profesorado no permanente⁶

Comisiones

- En los procesos de selección participa la **Comisión de Asesoramiento para la Contratación de Profesorado**, que preside el/la Vicerrector/a con competencias en profesorado y cuya función es fijar los criterios generales para los procesos de selección, hacer propuestas para su mejora y asesorar a las comisiones de selección.
- Para cada convocatoria se constituye una **Comisión de selección** específica, formada por **cinco miembros de profesorado** en servicio activo, con titulación, categoría y dedicación igual o superior a la establecida para quien ocupe la plaza convocada. La Comisión de Selección debe constituirse en un plazo máximo de dos meses desde la publicación de la convocatoria y, tras su constitución, publicará en el [Tablón Electrónico de la USC](#) los **criterios de valoración de los méritos** de los aspirantes y los **criterios para superar las pruebas de selección**.
- En caso de reclamaciones, se activará la **Comisión de Revisión**, un órgano cuyos miembros elige el Consejo de Gobierno de la USC y formado por un presidente y cinco vocales en representación de cada una de las grandes áreas de conocimiento, más un representante del PDI, con voz pero sin voto.

Pruebas de selección

- La selección de profesorado no permanente tiene dos fases:
 - **Fase 1:** de carácter eliminatorio, consistente en la valoración de los méritos y el historial académico, docente, investigador, profesional y, cuando proceda, sanitario-asistencial aportado por las personas candidatas. Una vez concluida la valoración de currículums, la Comisión publicará en el [Tablón Electrónico de la USC](#) la relación de personas que pasan a segunda fase y convocará el ejercicio práctico.
 - **Fase 2:** también de carácter eliminatorio, consiste en una presentación oral, de un máximo de 20 minutos, del proyecto de actividades docentes correspondiente

⁶ Para cubrir las necesidades urgentes sobrevenidas a lo largo de los períodos lectivos, en los procesos de selección de profesorado no permanente se generan *listas de espera*, a las que se acude posteriormente para cubrir de forma rápida puestos docentes interinos. Como este personal, por el carácter temporal de sus contratos orientados a paliar necesidades docentes, no forma parte de los equipos de investigación de la USC, hemos obviado en esta guía todos los aspectos específicos de su selección que, en cualquier caso, pueden consultarse en el correspondiente [Reglamento](#) (especialmente, en los artículos 23, 24 y 25).

a la materia que determine la convocatoria. La Comisión debatirá con el candidato/a su exposición por un espacio máximo de 30 minutos. La Comisión valorará los contenidos y dominio de la materia, la claridad de exposición y las respuestas a las preguntas planteadas, de acuerdo con los baremos publicados.

La puntuación final de las personas aspirantes será la media entre las dos fases.

- En los concursos para selección de ayudantes o profesores asociados, solo se realizará la fase 1.
- Los anexos del I al V del [Reglamento de selección de profesorado no permanente](#) establecen los baremos para cada una de las cinco figuras contractuales existentes (**profesorado ayudante doctor; profesorado interino de sustitución y listas de espera; profesorado asociado; profesorado asociado de Ciencias de la Salud, y ayudante**). Con pequeñas variaciones en la puntuación asignada, las tres primeras de estas figuras son evaluadas por:
 1. *Rendimiento académico* (expediente del grado y doctorado, premios y menciones).
 2. *Puestos desempeñados en la universidad o en organismos públicos de investigación* (contratos y becas competitivas de docencia e investigación).
 3. *Calidad docente*.
 4. *Experiencia investigadora* (publicaciones, participación en congresos, proyectos competitivos y contratos con empresas, estadías, patentes, etc.).
 5. *Experiencia profesional* (docente en centros no oficiales, empresarial, asistencial).
 6. *Otros méritos* (lenguas, otras titulaciones, experiencia en gestión, organización de congresos, actividades de divulgación, etc.).
 7. *Proyecto de actividad docente*.
- Para la figura del *profesorado asociado en Ciencias de la Salud* se mantienen los cinco primeros ámbitos de evaluación, pero se introduce como sexto ámbito la *Habilitación o acreditación para figuras de profesorado y cuerpos docentes universitarios*, y *Otros méritos* queda como séptimo ámbito.
- A la figura de **Ayudante** se la evalúa por sus méritos en los cuatro primeros ámbitos y, como quinto, *Otros méritos* adicionales.

Publicación de resultados y reclamaciones

- Si ninguna de las personas aspirantes consigue la puntuación mínima, el/la presidente/a de la Comisión de Selección declarará la no provisión del concurso. Si ningún/a aspirante concurre a la Fase 2, el concurso se declarará desierto.
- En un plazo máximo de tres días desde la finalización de las pruebas de selección, se publicará en el [Tablón Electrónico de la USC](#) la propuesta de contratación motivada y vinculante de las personas candidatas seleccionadas, ordenada según la puntuación alcanzada en el proceso. Subsiguientemente, el Rectorado dictará resolución autorizando la contratación, que, una vez publicada en el Tablón Electrónico, iniciará la fase de formalización de contratos.
- Las personas interesadas podrán interponer reclamaciones ante el Rectorado en un plazo de 10 días desde la publicación de la propuesta de contratación. Salvo

resolución motivada, la presentación de reclamaciones no suspende la contratación de la persona propuesta.

- La mencionada **Comisión de Revisión** instruirá las reclamaciones y podrá pedir a la Comisión de Selección que subsane los defectos de tramitación observados, que responda a las alegaciones o que formule una nueva propuesta motivada. También podrá ordenar el retroceso del procedimiento hasta el momento en que se aprecie alguna infracción procedimental o, mediante resolución motivada, proponer al Rectorado la ratificación de la propuesta de la Comisión de Selección o, eventualmente, la no contratación de la persona seleccionada.

4.3. Profesorado permanente

Los concursos de selección del profesorado permanente valoran la adecuación de cada persona aspirante a las tareas docentes e investigadoras que corresponden a la plaza ofertada. Se considerará la actividad docente, investigadora y de transferencia desarrollada por el/la aspirante, así como su experiencia profesional o asistencial, de ser el caso, y cualquier otro mérito relevante para la plaza objeto del concurso.

En las pruebas orales, se valorarán tanto los contenidos como la capacidad expositiva y las respuestas a las preguntas que formule la Comisión de Selección.

Comisión de selección

- Se constituirá una comisión de selección para cada convocatoria (en un plazo no superior a 3 meses desde su publicación en el DOG o el BOE) que estará compuesta por cinco miembros del profesorado con titulación y categoría igual o superior a la establecida para ocupar la plaza convocada, pertenecientes al área objeto de la convocatoria o a un área afín. El profesorado emérito también podrá formar parte de comisiones de selección.
- Esta, como todas las comisiones de selección de la USC, debe ser equilibrada en presencia de mujeres y hombres, y no pueden formar parte de ella ni personal funcionario interno ni personal eventual ni miembros del equipo rectoral o de la Comisión de Revisión. Sus miembros los nombra el Rectorado, una vez el Consejo de Gobierno ha aprobado la propuesta del Consejo de Departamento. En el caso del personal funcionario, al menos dos miembros de la Comisión de Selección deberán ser personas externas a la USC, que serán elegidas por sorteo. Para formar parte de una comisión de selección de personal funcionario, sus miembros deben estar en posesión de dos períodos de actividad investigadora reconocidos, si son catedráticos, o de un período, si son profesores titulares.
- En el caso de concursos para seleccionar profesorado permanente contratado o funcionario con actividad asistencial vinculada, al menos dos miembros de la Comisión de Selección deben poseer el título de doctor/a y de la especialidad que se requiera para concursar a la plaza.

Pruebas de selección

- En un plazo no superior a 10 días desde el último día hábil para presentar candidaturas, se publicará en el Tablón Electrónico y en la web de la USC la lista provisional de personas admitidas y excluidas, explicando las causas de la exclusión. Las excluidas tendrán 10 días hábiles para enmendar la causa que motivó

la exclusión. En un plazo máximo de 10 días desde el cierre de la presentación de alegaciones, se publicará la lista definitiva.

- Una vez constituida la Comisión de Selección, se publicarán en el Tablón Electrónico de la USC los criterios de valoración de los méritos requeridos y, si el proceso consta de más de una fase, los criterios de acceso de las personas candidatas a las distintas fases y la puntuación correspondiente a cada fase, que en ningún caso podrá ser superior al 50 % del cómputo total.
- Se realizará un **acto público de presentación de las personas candidatas** y en el transcurso de este los/las aspirantes harán entrega a la presidencia de la Comisión de su CV y de la documentación acreditativa de los méritos aportados (que podrá ser entregada en soporte electrónico). Los/las aspirantes a una plaza de Profesorado Contratado Doctor o de Profesorado Titular deberán entregar además un **proyecto de actividades docentes** de la/s materia/s determinada/s por la convocatoria (máx. 100.000 caracteres, en soporte electrónico), así como el **proyecto investigador** que desarrollarán si obtienen la plaza (máx. 50.000 caracteres, en soporte electrónico). En el caso de las personas aspirantes a Catedrático/a de Universidad, deberán entregar el CV, la documentación acreditativa y su **proyecto de investigación** (con la misma extensión indicada). En este acto se indicará la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas de acceso a las plazas ofertadas. Se garantizará que toda la documentación entregada por las personas concursantes pueda ser consultada antes del inicio de las pruebas por todas las personas candidatas que lo deseen.
- La selección de Profesorado Contratado Doctor y de Profesorado Titular de Universidad tendrá dos fases:
 - **Fase 1:** tendrá una puntuación máxima de 100 puntos y consistirá en la valoración de los méritos y del historial académico e investigador y, en algunos casos, profesional y sanitario-asistencial, de las personas candidatas. La Comisión publicará en el Tablón Electrónico de la USC las personas seleccionadas para pasar a la segunda fase (exposición oral), incluyendo día, hora y lugar de celebración de la Fase 2.
 - En el caso de las pruebas para Profesor/a Titular de Universidad, si existiera solo un/a aspirante a la plaza ofrecida y la Comisión, una vez revisada la documentación aportada, decidiera por unanimidad que esta resulta suficiente para superar la prueba, podría eximir a la persona candidata de la Fase 2.
 - **Fase 2:** exposición oral en sesión pública del proyecto docente y del proyecto investigador, con una duración máxima de 90 minutos. A continuación, la Comisión debatirá con el/la aspirante sobre los contenidos de su exposición durante un máximo de dos horas. El proyecto docente y el proyecto investigador podrán obtener un máximo de 50 puntos cada uno.
 - La puntuación final será la suma de los puntos obtenidos en cada una de las dos fases. Concluida la prueba, cada miembro de la Comisión de Selección emitirá un informe razonado según los criterios previamente fijados.
- Los concursos para la selección de Catedráticos/as de Universidad constarán de una única prueba, en sesión pública, consistente en una exposición y defensa oral de los méritos e historial académico, docente, investigador, de gestión y, si procede, sanitario-asistencial de la persona candidata, así como del proyecto investigador que

desarrollará si obtiene la plaza. La exposición no podrá extenderse más de 90 minutos y el debate posterior con la Comisión de Selección tendrá una duración máxima de dos horas.

Publicación de resultados y reclamaciones

- En el plazo máximo de cinco días desde la finalización de las pruebas, el Comité de Selección elaborará una propuesta de contratación, que se publicará en el [Tablón Electrónico de la USC](#), donde relacionará todas las personas consideradas aptas, ordenadas según la puntuación obtenida en el proceso. En el caso de que ninguna persona candidata alcance la puntuación mínima requerida, la Comisión elaborará una propuesta de no provisión.
- En un plazo de 10 días, a contar desde el siguiente a la publicación de la propuesta de contratación, las personas candidatas podrán presentar una reclamación ante el/la Rector/a. La admisión a trámite de una reclamación suspende el procedimiento hasta la resolución definitiva.
- Las reclamaciones serán valoradas por una **Comisión de Reclamaciones** formada por siete catedráticos/as de universidad de diversas áreas de conocimiento elegidos por el Claustro. Esta Comisión revisará el expediente relativo al concurso, tanto en sus aspectos de procedimiento como de fondo, para asegurar que se haya garantizado la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas en el procedimiento seguido y en la evaluación de los méritos aportados. Para ello, deberá oír a los miembros de la Comisión de Selección y a las personas candidatas y podrá recabar informes de especialistas en las materias de que se trate.
- La Comisión de Reclamaciones tendrá un plazo máximo de tres meses para ratificar o invalidar la propuesta que motivó la reclamación, en cuyo caso podrá requerir que se retrotraiga el procedimiento hasta el momento donde se produjo el vicio y que la Comisión de Selección dicte una nueva propuesta motivada. Las decisiones de la Comisión de Reclamaciones son vinculantes para el Rectorado y agotan la vía administrativa, dejando abierta así la posibilidad de reclamaciones judiciales por vía contencioso-administrativa.

5. Fase III: Contratación e incorporación al personal de la USC

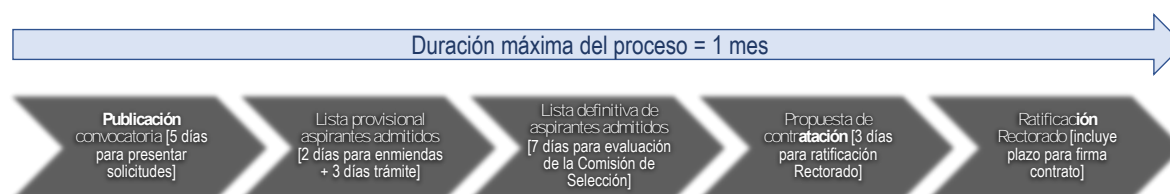
Una vez publicadas en el Tablón de Anuncios de la USC las listas del personal investigador y docente seleccionado en cada una de las convocatorias, y publicada asimismo la ratificación por parte del Rectorado, se inicia el proceso de contratación (o de nombramiento, en el caso del PDI funcionario).

Los plazos para la firma del contrato y la incorporación a la USC varían de una a otra modalidad de contratación (en formación, temporal, indefinida), como se detalla a continuación. En cualquier caso, todos los contratos y las relaciones laborales del personal investigador y docente contratado de la USC están enmarcados por el [Convenio colectivo del PDI de las universidades gallegas](#), aprobado en 2011.

5.1. Plazos y modalidades de contratación de personal investigador para programas y actividades de I+D (PEI)

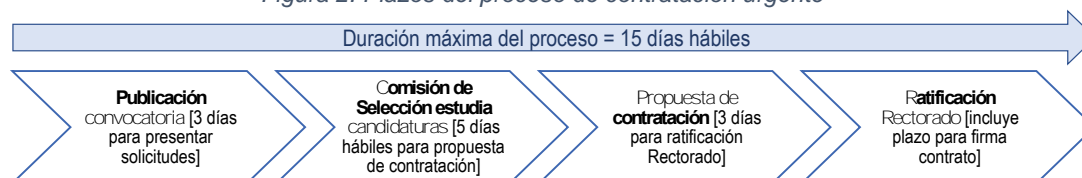
- La USC tiene tres procedimientos de contratación para personal investigador:
 - Contratación ordinaria
 - Contratación urgente
 - Procedimiento extraordinario de preselección
- La **contratación ordinaria** es el procedimiento habitual para cubrir las necesidades de contratación de personal con cargo a actividades o programas de I+D. Las convocatorias de los distintos grupos de investigación se publican generalmente agrupadas, con periodicidad mensual, y el **plazo habitual de resolución es un mes** desde la publicación de la convocatoria (Figura 1). Todas la listas, propuestas y resoluciones del proceso se hacen públicas a través del [Tablón de Anuncios Electrónico](#) de la USC. La duración y el tipo de contrato varían según los diferentes perfiles de cada uno de los tres subgrupos profesionales presentados en la [sección 2.1.](#) y se describen de forma genérica más abajo.

Figura 1: Plazos para la contratación ordinaria de personal investigador para proyectos o actividades de I+D



- La **contratación urgente** se aplica de manera excepcional cuando surgen necesidades de investigación imprevistas en el marco de contratos con empresas para la prestación de servicios de I+D. Los contratos tendrán una duración máxima de 3 meses, improrrogable. Los plazos de esta fórmula de contratación se detallan en la Figura 2.

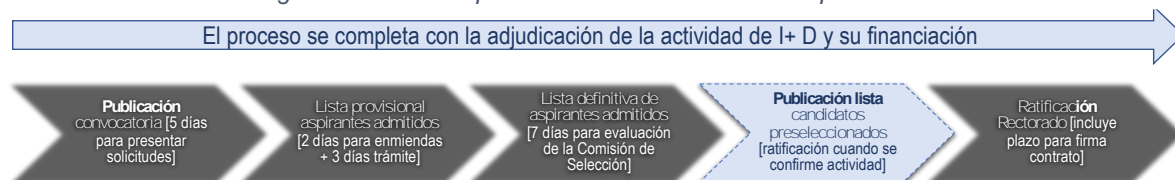
Figura 2: Plazos del proceso de contratación urgente



- La USC ha dispuesto un **procedimiento extraordinario de preselección** para situaciones en las que se prevea recibir a medio plazo financiación para actividades o proyectos de I+D. Las convocatorias tendrán como finalidad la creación de una lista ordenada de personas candidatas que se empleará una vez se adjudique el proyecto/actividad y se pueda proceder a la contratación, que se formalizará a través

de la Subárea de Recursos Humanos de I+D. En cualquier caso, el proceso garantizará los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad. Los plazos de esta modalidad de contratación se especifican en la Figura 3.

Figura 3: Plazos del procedimiento extraordinario de preselección



Actividades, requerimientos y tipo de contrato de las diferentes figuras de personal investigador de la USC

- **Subgrupo profesional 1** (formado por personal que realiza tareas de investigación a nivel inicial).

⇒ Personal investigador en iniciación

- Realiza prácticas investigadoras previas al doctorado.
- Se requiere grado universitario o máster.
- El IP define plan formativo y asigna tutor.
- **Contrato mínimo de 6 meses y máximo de un año.**

⇒ Personal investigador predoctoral en formación

- Realiza tareas de investigación en proyectos específicos y novedosos.
- Requiere licenciatura, ingeniería, arquitectura, grado (≥ 300 ECTS), máster universitario o similar, y ser admitido en un programa de doctorado.
- Revisión anual de la comisión académica del programa de doctorado.
- **Contrato máximo 4 años (o 6 años, en caso de discapacidad).**
- Remuneración según estatuto de personal investigador en formación o del programa de RRHH en el que se encuadre.
- Posibilidad de percibir retribución adicional variable ligada a objetivos.
- Puede realizar tareas docentes hasta un máximo de 60h/año y máximo de 180 horas durante todo el doctorado.

⇒ Personal investigador colaborador

- Realiza tareas de investigación en el marco de proyectos específicos.
- Se requiere el título de grado.
- **Puede tener una vinculación estatutaria⁷**, si la naturaleza de la actividad o la financiación no permiten establecer una relación laboral.
- **Si la relación es laboral, mediante la modalidad contractual por circunstancias de la producción, la duración máxima del contrato**

⁷ Relación contractual regida por un estatuto o normativa propia, que puede darse en la Administración o en empresas públicas.

será de un año. En caso contrario, será un contrato de actividades científico-técnicas de duración indefinida⁸.

- Posibilidad de percibir retribución adicional variable ligada a objetivos.

- **Subgrupo profesional 2** (personal investigador con título de doctor contratado para realizar tareas de investigación orientadas a obtener un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional).

⇒ **Personal investigador posdoctoral**

- Retribuciones definidas por el programa en que se enmarque (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Marie Curie Actions, programas propios de la USC, etc.)
- Puede percibir retribuciones adicionales ligadas a objetivos ($\leq 40\%$ retribución anual fijada por el programa)
- Dedicación a tiempo completo o parcial (50 % o 75 % jornada) formalizada mediante contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación (véase artículo 22 de la Ley de la Ciencia española)⁹.
- Puede realizar tareas docentes, hasta un máximo de 80 h/año.
- Para el caso del Personal Investigador Posdoctoral propio de la USC existen **dos modalidades** en función de la formación, la experiencia y la responsabilidad:
 - modalidad de **acceso**
 - título de doctor ≤ 3 años anteriores al contrato
 - **contrato de 1 a 3 años, improrrogable**
 - modalidad de **consolidación**
 - título de doctor ≤ 4 años anteriores al contrato + 1 año de experiencia posdoctoral en universidad o centro de I+D distinto a aquel en que se obtuvo el doctorado.
 - **contrato de 1 a 5 años, improrrogable.**

⇒ **Personal investigador asociado**

- Realiza tareas de investigación en el marco de proyectos específicos.
- Se requiere el título de doctor.
- **Puede tener una vinculación estatutaria¹⁰**, si la naturaleza de la actividad o la financiación no permiten establecer una relación laboral.
- **Si la relación es laboral, mediante la modalidad contractual por circunstancias de la producción, la duración máxima del contrato será de un año. En caso contrario, se formalizará un contrato de actividades científico-técnicas de duración indefinida** (véase artículo 2 de la Ley de la Ciencia española)¹¹.
- Posibilidad de percibir retribución adicional variable ligada a objetivos.

⁸ Artículo 23 bis [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#).

⁹ Artículo 22. [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#).

¹⁰ Véase nota 7.

¹¹ Véase nota 8.

- **Subgrupo profesional 3** (personal investigador con un alto nivel de especialización profesional que puede asumir la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia dentro de su ámbito de conocimiento).

En este grupo se han definido **tres tipos de contratos de «investigador distinguido»**, , enmarcados por los criterios establecidos en el artículo 23 de la Ley de la Ciencia¹².

⇒ **Personal investigador distinguido Manuela Barreiro**

- Se requiere experiencia posdoctoral no inferior a 2 años en universidades o centros de I+D españoles o extranjeros distintos a aquel en que se obtuvo el doctorado.
- **Contrato a tiempo completo o parcial (50 % o 75 % jornada) de entre 1 y 5 años, improrrogable.**

⇒ **Personal investigador distinguido Sergio Vidal**

- Se requiere experiencia posdoctoral no inferior a 3 años en universidades o centros de I+D españoles o extranjeros distintos a aquel en que se obtuvo el doctorado.
- También se puede acceder con menos experiencia si se cuenta con la acreditación como profesorado contratado doctor, como profesor titular de universidad, del programa I3 del MICINN, o equivalente internacional.
- **Contrato a tiempo completo o parcial (50 % o 75 % jornada) de la duración que acuerden las partes.**

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

- Se requiere experiencia posdoctoral no inferior a 5 años en universidades o centros de I+D españoles o extranjeros distintos a aquel en que se obtuvo el doctorado.
- También se puede acceder con menos experiencia si se cuenta con la acreditación como catedrático/a de universidad.
- **Contrato a tiempo completo o parcial (50 % o 75 % jornada) de la duración que acuerden las partes.**

5.2. Contratación de profesorado no permanente

- Una vez publicadas la propuesta de contratación de la Comisión de Selección y la ratificación del Rectorado en el Tablón de Anuncios Electrónico de la USC (ver [Sección 4.2.](#)), las personas seleccionadas tendrán un plazo de **cinco días hábiles** desde el día siguiente a la publicación de la autorización para firmar su contrato (este plazo puede ser modificado de manera excepcional por el Rectorado previa solicitud motivada de la persona seleccionada y de acuerdo con las necesidades del servicio).
- Antes de proceder a la firma, las personas seleccionadas deberán presentar la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada

¹² Artículo 23. [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.](#)

plaza. Si no se presenta la documentación, o de su examen se concluye que la persona carece de los requisitos exigidos, esta perderá su derecho a desempeñar la plaza para la que fue seleccionada y la USC formalizará la contratación de la persona que ocupe la siguiente posición en la lista de evaluados.

- Los requisitos de titulación y la duración de contrato para cada una de las cinco figuras de profesorado no permanente son:

⇒ **Profesorado ayudante doctor**

- Se requiere título de doctor y acreditación para profesor ayudante doctor.
- **Contrato con una duración máxima de 5 años.**

⇒ **Profesorado interino de sustitución y listas de espera**

- Se requiere título de grado, licenciatura, arquitectura, ingeniería o equivalente, o bien el doctorado. Eventualmente, si así lo establece la convocatoria, se aceptarán diplomaturas y titulaciones de arquitectura o ingeniería técnica.
- **Los contratos se extenderán hasta la reincorporación de la persona sustituida o hasta el final del curso académico** en que se produzca la sustitución. En caso de que la razón que motivó la sustitución persista al final de curso académico, el contrato se prorrogará, salvo que exista propuesta en sentido contrario del departamento correspondiente.

⇒ **Profesorado asociado**

- La convocatoria establecerá la titulación específica requerida.
- Las personas candidatas deberán acreditar que, en los cinco años anteriores a la convocatoria, desarrollaron una actividad profesional, fuera del ámbito académico universitario, relacionada con los contenidos de la actividad docente que se quiere desarrollar.
- **La duración del contrato será de un año, renovable hasta un máximo de cinco.**

⇒ **Profesorado asociado de Ciencias de la Salud**

- La convocatoria establecerá la titulación específica requerida.
- Se requerirá también la acreditación de estar en servicio activo en la especialidad en el centro asistencial correspondiente a la plaza convocada.
- La duración del contrato será de un año, renovable anualmente previo informe del departamento correspondiente. Cada cinco años se solicitará una evaluación de desempeño docente de las personas contratadas.

⇒ **Ayudantes**

- Se requiere la titulación que da acceso al doctorado.
- El contrato será de carácter temporal y a tiempo completo, con una duración máxima de cinco años, y su objetivo principal será completar la formación docente e investigadora de las personas contratadas¹³.

¹³ A falta de mayores detalles en el Reglamento de la USC, la contratación de ayudantes se rige por los acuerdos del [Convenio colectivo del PDI de las universidades gallegas](#), que regula la contratación de esta figura en su artículo 13º.

5.3. Contratación de profesorado permanente

- Al profesorado permanente de la USC corresponden dos figuras contractuales: el profesorado contratado doctor y el PDI funcionario, miembros de los cuerpos docentes del Estado (catedráticos/as y profesores/as titulares de universidad).
- En el caso del **Profesorado Contratado Doctor**, el Rectorado dictará resolución autorizando la contratación de la persona propuesta por la Comisión de Selección, que se publicará en el [Tablón Electrónico de la USC](#). La persona seleccionada deberá **firmar contrato** en un plazo de **cinco días hábiles** desde el día siguiente a la publicación de la resolución (este plazo puede ser modificado de manera excepcional por el Rectorado previa solicitud motivada de la persona seleccionada y de acuerdo con las necesidades del servicio).
- Antes de proceder a la firma, las personas seleccionadas deberán presentar la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para cada plaza. Si no se presenta la documentación, o de su examen se concluye que la persona carece de los requisitos exigidos, ésta perderá su derecho a desempeñar la plaza para la que fue seleccionada y la USC formalizará la contratación de la persona que ocupe la siguiente posición en la lista de evaluados.
- En el caso de las plazas de **cuerpos docentes universitarios**, en un plazo máximo de 20 días a contar desde la publicación de la propuesta de nombramiento, la persona candidata deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos indicados en el artículo 4 del Real Decreto 1313/2007 y los requisitos generales para el acceso a la función pública, de acuerdo con la legislación aplicable. Una vez realizada esta acreditación, el/la Rector/a procederá a su nombramiento.

Si la persona seleccionada no pudiese acreditar en tiempo y forma debidos los requisitos exigidos, el Rectorado procederá a nombrar a la persona siguiente en la lista elaborada por la Comisión de Selección (y así sucesivamente hasta cubrir la plaza).

El nombramiento —que especificará la denominación de la plaza, el área de conocimiento y el cuerpo al que pertenece— se publicará en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) y en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG).

Con carácter general, hay que recordar que **la publicación de las propuestas de contratación y las resoluciones rectorales autorizándolas en el Tablón de Anuncios Electrónico de la USC sustituye la notificación personal a los interesados** y surtirá los mismos efectos legales, según lo previsto en el [artículo 45.1](#) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas¹⁴.



¹⁴ [Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.](#)