



PAUTAS GENERALES DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
DE PERSONAL INVESTIGADOR EN
LA USAL BASADAS EN LOS
CRITERIOS OTM-R

Criterios abiertos, transparentes y basados en méritos

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y/O TÉCNICO DE APOYO EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA FINANCIADAS CON CARGO A UN PROYECTO, CONVENIO O CONTRATO DE INVESTIGACION.....	7
FASES DE LA CONVOCATORIA.....	7
FASE I. CONVOCATORIA Y PUBLICIDAD.....	7
OFERTA LABORAL.....	7
FASE II. EVALUACIÓN Y SELECCIÓN.....	9
FORMACIÓN DE COMITÉS DE SELECCIÓN.....	9
OTROS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO.....	9
EVALUACIÓN.....	9
MECANISMO DE RECLAMACIÓN.....	10
FASE III: CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN DEL NUEVO EMPLEADO.....	10
ANEXO I.....	11
ANEXO II.....	12
ANEXO III.....	12
ANEXO IV.....	12
ANEXO V.....	12

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Salamanca está firmemente comprometida con los principios de reclutamiento abierto, transparente y basado en méritos (OTM-R), recomendados por la Comisión Europea.

Cabe destacar que en la USAL existen diferentes vías de acceso a la labor docente e investigadora. El acceso a algunas categorías profesionales está regulado mediante normativa estatal y varía en función de si se trata de personal contratado o funcionario.

En el caso del **PDI Funcionario** la **legislación general** es la siguiente:

- RD. 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos (<https://www.boe.es/boe/dias/2023/09/06/pdfs/BOE-S-2023-213.pdf>)
- RD. 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de concertos entre las Universidades y las Instituciones Sanitarias (<https://www.boe.es/boe/dias/2023/09/06/pdfs/BOE-S-2023-213.pdf>) modificado por el RD. 1652/1991, de 11 de octubre (<https://boe.es/boe/dias/1991/11/21/pdfs/BOE-S-1991-279.pdf>)
- -Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/02/pdfs/BOE-S-2015-236.pdf>)
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público, de 20 de octubre de 2016 (<https://www.boe.es/boe/dias/2016/11/01/pdfs/BOE-A-2016-10026.pdf>)
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (<https://www.boe.es/boe/dias/1998/07/14/pdfs/BOE-S-1998-167.pdf>)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-S-2015-261.pdf>)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>)
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) (<https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/23/pdfs/BOE-S-2023-70.pdf>)
- RD. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. (<https://www.boe.es/boe/dias/2002/05/30/pdfs/BOE-S-2002-129.pdf>)
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (<https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-S-2018-294.pdf>)
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (<https://www.boe.es/boe/dias/2003/11/19/pdfs/BOE-S-2003-277.pdf>)
- Ley 4/2017, de 26 de septiembre de Reconocimiento y Atención a las Víctimas del Terrorismo de Castilla y León (<https://www.boe.es/boe/dias/2017/10/30/pdfs/BOE-S-2017-263.pdf>)
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género de Castilla y León (<https://www.boe.es/boe/dias/2010/12/30/pdfs/BOE-S-2010-317.pdf>)

Y la **normativa interna de la Universidad de Salamanca:**

- Criterios específicos por área de conocimiento (art. 13.3 del Reglamento de concursos).
- Resolución de 30 de julio de 2024, del Rectorado de la Universidad de Salamanca, por la que se ordena la publicación del Reglamento de concursos para el acceso a cuerpos docentes universitarios de la Universidad de Salamanca (BOC y L. de 06.08.2024)
- Bases de convocatoria (pendientes de aprobación)
- Ejecución de Acuerdos autorizando la convocatoria de las plazas (Consejo de Gobierno correspondiente)
- Modelo de CV. de la Universidad de Salamanca (publicado en la página web. del Servicio de PDI. – Sección de PDI. Funcionario).
- Criterios Generales de aplicación del Baremo (Aprobados por el Consejo de Gobierno de 25.07.2024)
- Instrucciones sobre perfiles y Listado de perfiles posibles por centro de adscripción (Aprobados por el Consejo de Gobierno de 18.07.2022)
- Reglamento para la aplicación en la Universidad de Salamanca de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOC y L. de 31.10.2016)
- Acuerdo Normativo sobre Organización y Funcionamiento del Registro Único automatizado de la Universidad de Salamanca (BOC y L. de 09.06.2000)
- Autorización de la directora de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, por la que se autoriza, a la Universidad de Salamanca, la oferta de empleo público (del año correspondiente), en el ámbito del PDI.
- Resolución del Rectorado de la Universidad de Salamanca, por la que se hace pública la oferta de empleo público de personal docente e investigador de la Universidad de Salamanca (para el año correspondiente) (Publicación en BOC y L.)
- Acuerdo 19/2003, de 30 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Salamanca (BOC y L. de 03.02.2003), modificado por Acuerdo 2/2005, de 13 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba una nueva redacción del artículo 126 de los Estatutos de la Universidad de Salamanca (BOC y L. de 19.01.2005), modificados por Acuerdo 38/2011, de 5 de mayo, de la Junta de Castilla y León (BOC y L. de 11.05.2011)
- Concierto específico de colaboración entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y la Universidad de Salamanca en materia docente y de investigación en ciencias relacionadas con la salud (04.10.2021)

En cuanto al **personal docente e investigador contratado**, la **legislación general** de aplicación es la que sigue:

- i. LEY ORGÁNICA 2/2023, del Sistema Universitario (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-7500-consolidado.pdf>)
- ii. DECRETO 67/2013 DE DECRETO 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León (https://www.usal.es/files/Decreto%2067_2013.pdf)
- iii. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10565-consolidado.pdf>)
- iv. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10566-consolidado.pdf>)

Y la **normativa interna** de la Universidad de Salamanca:

- i. ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (<https://www.usal.es/files/estatutos.pdf>)
- ii. II Convenio colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León. (<http://bocyl.jcyl.es/boletines/2015/05/18/pdf/BOCYL-D-18052015-10.pdf>)
- iii. REGLAMENTO de concursos de acceso para la contratación de Profesor Asociado, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Permanente Laboral de la Universidad de Salamanca. (<https://bocyl.jcyl.es/boletines/2024/08/06/pdf/BOCYL-D-06082024-20.pdf>)
 1. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DEL BAREMO (Consejo de Gobierno de 25/07/2024) (https://www.usal.es/files/criterios_generales_de_aplicacion_del_baremo.pdf)
- iv. Normativa sobre nombramiento de Profesores Eméritos de la Universidad de Salamanca (https://www.usal.es/files/modifica_procedimiento_emeritos_28062018.pdf)
 1. Modificación artículo 3 del Reglamento - efectos temporales y económicos del nombramiento (23/07/2020) (https://www.usal.es/files/modifica_normativa_emeritos_23072020.pdf)
 2. Modificación artículo 1.2 del Reglamento - requisitos sexenios y quinquenios (27/05/2021) (https://www.usal.es/files/modifica_procedimiento_emeritos_27052021.pdf)
- v. Régimen de contratación de Profesorado Visitante (https://www.usal.es/files/reglamento_visitantes_0.pdf)

Las recientes reformas en materia de legislación laboral han dado como resultado el siguiente **esquema de contratos laborales** que tiene en cuenta el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, el Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril y la Ley 17/2022, de 5 de septiembre.

Modalidad	Descripción
1. Contratos de obra y servicio	Desde el 31/03/2022: <ul style="list-style-type: none"> – No cabe celebrar este tipo de contrato al haberse suprimido.
2. Contratos por circunstancias de la producción	Desde el 31/03/2022: <ul style="list-style-type: none"> – Para el incremento ocasional e imprevisible de la actividad. – Las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
3. Contratos de interinidad	Desde el 31/03/2022: <ul style="list-style-type: none"> – Por sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. – Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora. – Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
4. Contrato de duración determinada en el marco del Plan de	– Para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos

<p>Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.</p>	<p>contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea. No se concreta si es aplicable en caso de financiación parcial de fondos de la Unión Europea, pero podría entenderse que sí. En el ámbito de la Ley de la Ciencia solo cabe para fondos europeos no competitivos, como son FEDER Y FSE (según enmienda), conforme a D.A. 10 de Ley 17/2022.
<p>5. Encadenamiento de contratos</p>	<p>Desde el 31/03/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El trabajador contratado temporalmente se convierte en indefinido en dos supuestos: – Celebración de dos o más contratos por circunstancias de la producción con el mismo trabajador por la Universidad, con o sin solución de continuidad durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses. – Celebración de un contrato con una persona que ocupe un puesto que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción. Por tanto, se computa si el puesto ha estado ocupado, siendo indiferente que haya estado por la misma persona o por distintas personas.
<p>6. Modalidades específicas de contrato del personal investigador de la Ley 14/2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Contrato predoctoral. – Contrato de acceso a personal investigador doctor (antes de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación). – Contrato de investigador distinguido.
<p>7. Contratos indefinidos en la Ley de la Ciencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Contrato de actividades científico-técnicas: Para la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas.
<p>8. Contratos por tiempo indefinido fijo discontinuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, – Para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. – Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En lo que respecta a la selección y contratación de **personal investigador con cargo a proyectos, ayudas y convenios de investigación y transferencia de conocimiento**, la **legislación general** de aplicación es

- i. Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>)
- ii. REAL DECRETO 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. (<https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3700.pdf>)

Para esta modalidad, la USAL ha actualizado recientemente las pautas para los procedimientos selectivos. Si bien la mayoría de los aspectos recogidos en estas pautas llevan años implementándose en la USAL, algunos son de nueva incorporación para alinearnos con las directrices recomendadas por la Comisión Europea en cuanto a procesos OTM-R

El objetivo de este documento es servir de guía para los responsables de procedimientos de selección y contratación de investigadores con cargo a proyectos, ayudas y convenios de investigación y transferencia de conocimiento, recogiendo todos los aspectos que deben ser tenidos en cuenta para un procedimiento correcto y acorde a los principios del Código Europeo de Conducta para la contratación de investigadores (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>). El cumplimiento de estas directrices que integran los criterios OTM-R asegura que los procedimientos se ajustan a los estándares europeos.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y/O TÉCNICO DE APOYO EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA FINANCIADAS CON CARGO A UN PROYECTO, CONVENIO O CONTRATO DE INVESTIGACION

FASES DE LA CONVOCATORIA FASE I. CONVOCATORIA Y PUBLICIDAD

OFERTA LABORAL

Las ofertas laborales deberían contener la siguiente información:

- Perfil del puesto ofrecido, denominación del puesto y número de plazas ofertadas.
- Unidad que publica la oferta: facultad, departamento y grupo de investigación si procede.
- Para los contratos que así lo requieran, se indicará el proyecto o los proyectos de investigación que financiarán el mismo.
- Categoría profesional.
- Descripción de tareas a desarrollar por el candidato.
- Determinar si es jornada completa o, en su caso, número de horas de contrato y duración del mismo en meses.
- Campo de la investigación en que se desarrolla.
- Detalle de la docencia a impartir, si conlleva docencia.
- Fecha prevista de comienzo.
- Requisitos y méritos objetivos relacionados con las funciones a desempeñar, con su justificación. Debe distinguirse entre requisitos (inadmisión del candidato si no los tiene) y méritos a valorar en los criterios de selección. Y deben justificarse esos requisitos
- Criterios de selección de los candidatos.
- Lugar de trabajo
- Indicaciones sobre el procedimiento de envío de la solicitud, que deberá realizarse por vía telemática a través de la sede electrónica de la USAL.
- Fecha final de admisión de solicitudes, que deberá ser, con carácter general, de al menos 7 días hábiles desde la publicación de la oferta o bien indicar si la oferta estará abierta hasta encontrar el candidato deseado.
- No limitar el acceso a los investigadores no residentes en el territorio nacional (NIF o NIE).

Además, hay otra información complementaria que debería acompañar a la convocatoria (puede ser mediante hipervínculos):

- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia.
- Composición del comité de selección, no necesariamente nominal.
- Información sobre el proceso de selección.
- Referencia expresa a la política OTM-R.
- Referencia expresa a las políticas de igualdad de oportunidades.
- Deberá estar redactada al menos en castellano y en inglés
- Siempre que sea posible y los plazos lo permitan, debe publicarse la oferta en la web de Euraxess, así como en otras webs internacionales de referencia para el campo de

conocimiento, además de cualquier otro medio de publicidad que considere adecuado para aumentar la difusión de la oferta.

- Comunicar a los solicitantes que la solicitud ha sido recibida a través de un justificante de que se ha registrado la solicitud
- Establecer un plazo de subsanación para candidaturas en las que pueda faltar alguna documentación.

FASE II. EVALUACIÓN Y SELECCIÓN. FORMACIÓN DE COMITÉS DE SELECCIÓN.

Los comités de selección deben:

- Tener una composición mínima de tres personas: presidente y dos vocales.
- Los comités de la selección, siempre que sea posible, deberían reunir miembros con distintas categorías de profesorado o perfil investigador.
- Siempre que sea posible, debe utilizarse una gama de prácticas de selección variada que incluya, por ejemplo, entrevistas personales.
- Debe respetarse el principio de igualdad de género, estando compuesto el Comité por al menos un tercio de personas del género menos representado.
- Para casos específicos puede asesorarse por la opinión de un experto externo no perteneciente a la USAL.
- Cada miembro del Comité de evaluación deberá firmar una declaración responsable en la que confirme que no se encuentra en situación de conflicto de intereses con ninguno de los candidatos, así como su compromiso de confidencialidad sobre las deliberaciones del Comité (ANEXO V).

OTROS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO

- Durante la evaluación se debe considerar también la contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los candidatos y sus opciones o posibilidades de desarrollar una trayectoria profesional multidimensional, de manera que hayan registrado cuestiones como las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae, etc.
- Establecer un mecanismo de reclamaciones. Deben considerarse todas las solicitudes recibidas, si bien en una primera fase pueden descartarse aquéllas que no cumplan los criterios necesarios requeridos en la oferta que no sean subsanables.
- En el caso de que los motivos sean subsanables (documentación incompleta o insuficiente) se publicará un listado con los candidatos descartados y se les dará un plazo máximo general de 10 días hábiles para subsanar, en su caso, el defecto. Si el procedimiento es urgente se puede reducir a 5 días.
- Debe solicitarse en las ofertas únicamente la documentación que sea absolutamente necesaria para la evaluación de los candidatos.

EVALUACIÓN

a) Evaluación de los méritos y potencial del candidato

Los candidatos podrán ser convocados a mantener una entrevista presencial con el comité de evaluación pudiendo realizarse, en los casos en los que proceda, entrevistas en remoto. Deben valorarse los méritos y el potencial del candidato, teniendo en cuenta un amplio número de criterios de evaluación reflejados en el modelo de evaluación del candidato.

b) Selección del candidato, comunicación, mecanismo de reclamación y publicación del resultado

- Selección del candidato: el resultado se recogerá en un acta y deberá contener un listado con la puntuación de todos los candidatos evaluados y la identificación del candidato seleccionado para el puesto ofertado, así como los posibles suplentes. Esta acta constituirá la resolución provisional.
- Comunicaciones a los candidatos: en el plazo máximo de 10 días hábiles tras la finalización del proceso de selección se deberá publicar la resolución definitiva en el tablón electrónico.

MECANISMO DE RECLAMACIÓN

- En el plazo máximo de 5 días hábiles desde la publicación de la resolución provisional, los candidatos que lo deseen podrán cursar sus posibles quejas o reclamaciones al Presidente de la Comisión de Evaluación. Estas serán respondidas en el plazo máximo de 5 días hábiles.
- Publicación del resultado: Finalizado el proceso de reclamación se comunicará al candidato elegido la decisión final y se le ofrecerá la plaza ofertada.

FASE III: CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN DEL NUEVO EMPLEADO

Tras la aceptación por escrito del candidato seleccionado, se procede a la contratación. Para ello, se solicita toda la documentación y acreditación de los méritos aportados, así como cualquier otra documentación necesaria para la formalización del documento.

El candidato recibirá el primer día de incorporación en la USAL el Manual de Bienvenida y el Código de Buenas Prácticas y se le mostrarán las instalaciones en las que va a desarrollar su puesto de trabajo.

El Investigador principal del proyecto y el candidato a contratar firmarán al inicio del contrato el “Acuerdo de supervisión para personas investigadoras contratadas con cargo a un proyecto”

ANEXO I

La oferta ha de llevar asociada la siguiente información:

- Perfil del puesto ofrecido, denominación del puesto y número de plazas ofertadas
- Unidad que publica la oferta: centro, departamento, grupo de investigación
- Para los contratos que así lo requieran, se indicará el proyecto o los proyectos de investigación que financiarán el mismo
- Categoría profesional
- Descripción de tareas a desarrollar por el candidato y si es posible si es jornada completa o número de horas de contrato
- Denominación del puesto ofertado, campo de la investigación en que se desarrolla, y fecha prevista de comienzo
- Criterios de selección de los candidatos
- Requisitos y méritos objetivos relacionados con las funciones a desempeñar, con su justificación. Debe distinguirse entre requisitos (inadmisión del candidato si no los tiene) y méritos a valorar en los criterios de selección. Y debe justificarse esos requisitos
- Condiciones de trabajo ofrecidas: modalidad contractual, rango de salario bruto anual, jornada, duración prevista en meses, lugar de trabajo.
- Indicaciones sobre el procedimiento de envío de la solicitud
- Fecha final de admisión de solicitudes, que deberá ser, con carácter general, de al menos 7 días hábiles desde la publicación de la oferta.
- No limitar el acceso a los investigadores no residentes en el territorio nacional (NIF o NIE)
- Posibilidad de Justificación de saltos en su carrera profesional
- Posibilidad de incluir su pertenencia a colectivos desfavorecidos
- Criterios de evaluación sobre titulación y experiencia, baremo que se va a seguir para la priorización de los candidatos
- Composición del comité de selección, aunque sea no nominal
- Información sobre el proceso de selección
- Referencia expresa a la política OTMR
- Referencia expresa a las políticas de igualdad de oportunidades en la USAL
- Referencia expresa a la protección de datos de carácter personal.
- Mecanismos establecidos para el recurso de la decisión sobre la selección del candidato

ANEXO II. CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y/O TÉCNICO DE APOYO EN TAREAS DE INVESTIGACION CON CARGO A UN PROYECTO, CONVENIO O CONTRATO DE INVESTIGACION CON FONDOS DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA Y FONDOS DE LA UNIÓN EUROPEA.

ANEXO III. CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INDEFINIDO (no fijo) INVESTIGADOR Y/O TÉCNICO DE APOYO EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA CON CARGO A UN PROYECTO, CONVENIO O CONTRATO DE INVESTIGACIÓN.

ANEXO IV. CONVOCATORIA Y BASES REGULADORAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONLA INVESTIGADOR Y/O TÉCNICO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA CON CARGO A UN PROYECTO, CONVENIO O CONTRATO DE TRANSFERENCIA O INVESTIGACIÓN

ANEXO V. DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI).