

# Plan de Atracción y Estabilización de Personal Investigador de la Universidad de Huelva

Aprobado en Consejo de Gobierno el 27 de enero de 2026

ANTECEDENTES.....	1
A. ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR DE PROGRAMAS DE EXCELENCIA...3	3
A.1. Personal investigador que puede acogerse al plan de estabilización.....	3
A.2. Requisitos que debe reunir el personal investigador.....	4
A.3. Procedimiento y presentación de solicitudes.....	5
B. CONVOCATORIA E INCORPORACIÓN A PLAZAS DE PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR PARA REFUERZO DE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN.....	6
B.1. Personal que puede acogerse al programa de promoción.....	6
B.2. Requisitos que debe reunir el personal investigador.....	6
B.3. Procedimiento y presentación de solicitudes.....	7
C. ATRACCIÓN DE TALENTO.....	8
C.1. Investigadores/as del programa Ramón y Cajal.....	8
C.2. Investigadores del programa Beatriz Galindo senior.....	9
C.3. Investigadores de programas del “European Research Council (ERC)” (Starting y Consolidator Grants).....	10
Disposición Adicional Única.....	10
Disposición Final Única.....	11

## ANTECEDENTES

La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 fue diseñada para maximizar la coordinación entre la planificación y programación estatal y autonómica y para facilitar la articulación de una política propia de I+D+I con el programa marco de ciencia e innovación de la UE, Horizonte Europa (2021-2027). En este contexto, y como parte de su Objetivo 5, se fija la necesidad de *“Potenciar la capacidad de España para atraer, recuperar y retener talento, facilitando el progreso profesional y la movilidad del personal investigador en el sector público y privado, y su capacidad para influir en la toma de decisiones”*. Este objetivo se complementa con el Eje transversal 7 de la estrategia relativo a la necesidad de *“Establecer mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e*

*innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I*”. La puesta en práctica de estos elementos de la estrategia española supone no sólo permitir la entrada en el sistema de I+D+I de personas con talento sino de garantizar también una adecuada promoción y seguridad laboral para estas personas, lo que sin duda redundará en la productividad de las Universidades y otros agentes de investigación. En el caso de la Universidad de Huelva, además esta retención del talento supone una medida para rejuvenecer la plantilla de personal docente e investigador garantizándose así el relevo generacional

En el panorama investigador, actualmente existen varias estrategias para la atracción, incorporación y retención de talento investigador mediante convocatorias internacionales como Choose Europe for Science enmarcada en el programa Marie Skłodowska-Curie Actions o aquellas del European Research Council (ERC) y también nacionales, como el programa Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o Beatriz Galindo, pero las universidades deben también contar con políticas de atracción y retención de personal investigador. Esto significa que aquellas instituciones que no tengan una clara hoja de ruta que fundamentalmente la conservación de estos recursos humanos no resulten suficientemente atractivas a las personas investigadoras.

En las sucesivas Estrategias de Política de Investigación y Transferencia de la Universidad de Huelva (EPIT), se ha insistido en la importancia de atraer el talento y retenerlo una vez concluidas las etapas iniciales de formación y desarrollo profesional, de manera que este personal investigador, que cuenta con una importante producción científica y capacidad de captación de recursos competitivos, haga crecer a la institución, proponiéndose para ello su contratación como parte de su consolidación dentro de la carrera docente e investigadora, aprovechando así su liderazgo.

En consecuencia, con este Plan de Atracción y Estabilización del Personal Investigador y Docente de la Universidad de Huelva, se pretende continuar con el proceso que se ha venido aplicando *de facto* en la última década, reforzando la visibilidad del mismo con el fin de presentar un horizonte claro a las futuras personas candidatas y, al mismo tiempo, potenciando el incremento del número de estas.

El Plan de Atracción y Estabilización del Personal Investigador y Docente de la Universidad de Huelva cuenta con tres líneas. En la primera de ellas, "Estabilización de personal investigador de programas de excelencia", se pretende otorgar permanencia a las personas investigadoras que hayan conseguido un contrato en las convocatorias más competitivas a nivel europeo y nacional, a través de la dotación y la convocatoria específica de plazas de Profesor Permanente Laboral, de Profesorado Titular de Universidad y excepcionalmente de Catedrático de Universidad. En la segunda línea, denominada "Convocatoria Específica e Incorporación a Plazas de Profesorado Ayudante Doctor para refuerzo de la docencia y la investigación", se pretende estabilizar al personal investigador proveniente de convocatorias europeas, nacionales y autonómicas, con un grado de competitividad inferior al caso anterior pero igualmente atractivo para la institución, por lo que la estabilización se llevará a cabo a través de convocatorias específicas a Plazas de Profesorado Ayudante Doctor, convirtiéndose *de facto* en una estabilización a través de una especie de *tenure track*. En la última de las líneas, "Atracción de Talento", se definen incentivos, más allá del compromiso de estabilización, para determinadas figuras de los programas de excelencia. En resumen, la Universidad de Huelva a través del presente Plan crea tres mecanismos de atracción y estabilización de su personal investigador:

- A. Estabilización de personal investigador de programas de excelencia.
- B. Convocatoria Específica e Incorporación a Plazas de Profesorado Ayudante Doctor para refuerzo de la docencia y la investigación.
- C. Atracción de Talento.

## **A. ESTABILIZACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR DE PROGRAMAS DE EXCELENCIA**

### **A.1. Personal investigador que puede acogerse al plan de estabilización**

El personal investigador contratado por la Universidad de Huelva en alguno de los programas que se enumeran a continuación generará la dotación de una plaza en el área de conocimiento y Departamento al que pertenezca el personal investigador, con la categoría que se indica más abajo y según la acreditación

que posea la persona candidata, siempre de acuerdo a lo solicitado por el interesado y a las disponibilidades presupuestarias.

1. Profesor/a Titular de Universidad (TU) y, excepcionalmente, Catedrático/a de Universidad (CU)
  - a) Programas del “European Research Council (ERC)” (Starting y Consolidator Grants).
  - b) Programa MSCA "Choose Europe for Science".
2. Profesor/a Permanente Laboral (PPL) o Profesor/a Titular de Universidad (TU)
  - a) Ramón y Cajal.
  - b) Beatriz Galindo.
  - c) ATRAE.
  - d) Consolidación investigadora.
  - e) EMERGIA

La dotación de las plazas se llevará a cabo previo acuerdo adoptado en Mesa de Negociación sectorial del PDI, y estará siempre sujeta a las disponibilidades presupuestarias y a que el cupo de reserva de estas plazas (tasa de reposición) así lo permita. En este sentido, se recuerda la necesidad de reservar un 15% de la tasa de reposición en las ofertas de empleo público a concursos vinculados a la certificación I3/R3, conforme se establece en el artículo 71.1 c) de la LOSU.

## **A.2. Requisitos que debe reunir el personal investigador**

El personal investigador que pueda acogerse a este Plan de Estabilización debe cumplir los siguientes requisitos en el momento de la solicitud:

- a) Tener contrato en vigor en la Universidad de Huelva como personal investigador dentro de alguno de los programas contemplados en el apartado A.1.
- b) Para aquellos programas que incluyan en la convocatoria un compromiso de estabilización por parte de la Universidad de Huelva como entidad beneficiaria, se deberán cumplir todos los requisitos para la estabilización indicados en dicha convocatoria.

- c) Salvo en el caso del programa Ramón y Cajal, la estabilización se llevará a cabo al terminar el correspondiente contrato, iniciándose el correspondiente trámite de dotación y convocatoria de la plaza en el último año del contrato.
- d) Poseer la acreditación a la figura de Profesorado Contratado Doctor/Profesorado Permanente Laboral o superior.
- e) Haber obtenido la certificación R3 o I3.

### **A.3. Procedimiento y presentación de solicitudes**

El personal investigador y docente interesado solicitará la dotación de la plaza que corresponda, informado el Departamento al que esté adscrito y de acuerdo al procedimiento que establezca el Vicerrectorado con competencias en Profesorado. Las solicitudes se podrán realizar en cualquier momento del curso académico, pero, en todo caso, con antelación suficiente a la finalización de los correspondientes contratos de investigación. Se garantizará, en todo caso, que el correspondiente concurso tenga lugar antes del fin del contrato que da origen a la dotación de la plaza.

Las personas investigadoras formalizarán su solicitud, debidamente cumplimentada, a través del modelo facilitado en la página web del Vicerrectorado competente en materia de Profesorado. Dichas solicitudes deberán estar acompañadas de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado A.2. En caso de existir varios/as investigadores/as del mismo nivel que cumplan los requisitos en la misma área de Conocimiento, se establecerá por parte del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado, una lista que ordene a estas personas según la fecha de obtención de la evaluación positiva R3 como segundo criterio de prelación.

Las plazas de profesorado derivadas de la aplicación de este Plan de Estabilización formarán parte de la Oferta de Empleo Público y seguirán el procedimiento vigente antes de solicitar su autorización a la Junta de Andalucía de acuerdo con su protocolo de actuación para la ejecución de la tasa de reposición. En todo caso, se respetará la normativa vigente sobre acceso al empleo público, así como lo previsto en los Estatutos de la Universidad de Huelva y en su normativa de desarrollo.

## **B. CONVOCATORIA E INCORPORACIÓN A PLAZAS DE PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR PARA REFUERZO DE LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN**

### **B.1. Personal que puede acogerse al programa de promoción**

La Universidad de Huelva, en función de su disponibilidad presupuestaria, aprobará anualmente convocatorias específicas de plazas de Profesorado Ayudante Doctor para este tipo de personal investigador por necesidades de docencia e investigación, con objeto de que pueda participar en los respectivos concursos, a la finalización de sus contratos, el personal investigador contratado por la Universidad de Huelva en alguno de los siguientes programas:

- a) Convocatoria para la contratación laboral de personal investigador doctor en el marco del Programa de Formación, Captación, Incorporación y Movilidad de los Recursos Humanos de I+D+I de la Estrategia de Investigación, Desarrollo e Innovación de Andalucía (EIDIA), Horizonte 2027, o convocatorias análogas con compromiso de estabilización.
- b) Programa Juan de la Cierva.
- c) Becas individuales Marie Skłodowska-Curie.

### **B.2. Requisitos que debe reunir el personal investigador**

El personal investigador que se acoja al Plan de Convocatoria e Incorporación a Plazas de Profesorado Ayudante Doctor para Refuerzo de la Docencia e Investigación debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Mantener contrato en vigor en la Universidad de Huelva como personal investigador dentro de alguno de los programas contemplados en el apartado B.1. Así mismo, podrán participar en la convocatoria el personal investigador que no mantenga dicho contrato en vigor, siempre que no ocupe una plaza de Ayudante Doctor/a en la Universidad de Huelva o en cualquier otra universidad.
- b) Acreditar una puntuación mínima de 75 puntos (sobre 100) en alguna convocatoria del Programa Ramón y Cajal (solo para los contratos b) y c) del apartado B.1.).

- c) Acreditar movilidades posdoctorales de, al menos, 12 meses fuera de la Universidad de Huelva y del centro donde realizó el doctorado (solo para los contratos b) y c) del apartado B.1).

El requisito a) debe cumplirse en el momento de la solicitud de la plaza (descrita en el apartado B.3). Los requisitos b) y c) deben cumplirse en el momento de la dotación de la plaza.

## B.3. Procedimiento y presentación de solicitudes

El personal investigador interesado solicitará la dotación de una plaza de Profesorado Ayudante Doctor, informado el Departamento al que esté adscrito, según el procedimiento que establezca el Vicerrectorado con competencias en Profesorado. El Departamento deberá especificar para la plaza, el perfil docente e investigador que corresponda a la línea de investigación que la persona investigadora haya desarrollado durante su contrato. Las solicitudes se podrán realizar en cualquier momento del curso académico pero, en todo caso, con antelación suficiente a la finalización de los correspondientes contratos de investigación o a la organización del siguiente curso académico. Se garantizará, en todo caso, que el correspondiente concurso tenga lugar antes del fin del contrato que da origen a la dotación de la plaza.

Los/as investigadores/as formalizarán su solicitud, debidamente cumplimentada, a través del modelo facilitado en la página web del Vicerrectorado competente en materia de Profesorado. Dichas solicitudes deberán estar acompañadas de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado B.2.

Una vez recibidas las solicitudes y comprobado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado B.2, el Vicerrectorado competente en materia de Profesorado seguirá el procedimiento establecido para la contratación de plazas de Profesorado Ayudante Doctor conforme a la normativa de la Universidad de Huelva.

Si el número de plazas de Profesorado Ayudante Doctor para el Plan de Convocatoria e Incorporación a Plazas de Profesorado Ayudante Doctor para Refuerzo de la Docencia e Investigación que autorizara la

Universidad de Huelva fuera inferior al solicitado, los Vicerrectorados con competencias en Investigación y en Profesorado establecerán los criterios para su distribución, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Así mismo, y en caso de existir varios investigadores/as del mismo nivel que cumplan los requisitos en la misma Área de Conocimiento, en el caso de los contratos b) y c), por parte del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado, se establecerá una lista que ordene a estas personas según la puntuación obtenida en la convocatoria Ramón y Cajal que en que participaran, como segundo criterio de prelación.

## **C. ATRACCIÓN DE TALENTO**

### **C.1. Investigadores/as del programa Ramón y Cajal**

Como incentivo a la incorporación de talento a través del Programa Ramón y Cajal, se prevé que las personas beneficiarias, además de lo previsto en la convocatoria correspondiente, puedan disfrutar de las siguientes mejoras

- a) Incremento del nivel salarial y retribuciones: la Universidad de Huelva se compromete a aplicar un incremento del nivel salarial mediante cofinanciación, de forma que el coste total del contrato de trabajo (incluyendo cuotas patronales) ascienda a cincuenta mil euros (50.000 €) anuales durante la fase inicial del contrato de acceso, comprendida en los tres primeros años de vigencia. Asimismo, durante la fase final del contrato (los dos últimos años de su duración), y siempre que la persona contratada continúe en el mismo, la Universidad de Huelva aplicará un incremento proporcional de las retribuciones, con el fin de dar estricto cumplimiento a las condiciones económicas fijadas en la citada convocatoria.
- b) Estabilización de la persona candidata en la plantilla de la Universidad de Huelva conforme a lo señalado en el apartado A.1.2 de este Plan.
- c) Apoyo mediante la celebración de un contrato predoctoral: complemento con 15.000 euros anuales a la ayuda económica para gastos de funcionamiento contemplada en la convocatoria, si

dicho importe se destina a la contratación de un investigador predoctoral. Dependiendo de las disponibilidades presupuestarias, esta ayuda podrá verse incrementada hasta el coste total anual del contrato predoctoral.

- d) Proyecto para apoyo a nuevas líneas de investigación en la Universidad de Huelva: concesión de una bolsa adicional de ayudas de apoyo para el desarrollo de los trabajos de investigación (material fungible, consumibles, gastos de asistencias a Congresos, etc.), hasta una máximo de 5.000 euros por ayuda/año, y un máximo de 1.500 euros por ayuda/año en concepto de bolsa de viaje, y hasta la obtención de proyectos de la Agencia Estatal de Investigación o de la Unión Europea. Esta ayuda podrá verse sustituida por la concesión de un proyecto por importe de hasta 60.000 euros para aquellas nuevas líneas de investigación de marcado carácter experimental y que no existan en la actualidad en la Universidad de Huelva. Esta ayuda tendrá un periodo de ejecución de dos años y su importe deberá dedicarse mayoritariamente a equipamiento de laboratorio. Para la obtención del proyecto será preciso concurrir a la correspondiente convocatoria del Vicerrectorado con competencias en Investigación de la Universidad de Huelva.
- e) Alojamiento en residencia universitaria: si la persona investigadora lo solicita, la Universidad de Huelva pondrá a disposición de la misma una habitación en régimen de alojamiento en la residencia universitaria del campus de El Carmen durante un periodo máximo de seis meses.
- f) Ayuda al Departamento de adscripción: la persona candidata podrá solicitar una única ayuda de integración de 2.000 € que será gestionada por la Dirección del departamento de destino, con el fin de financiar los costes de instalación en su lugar de trabajo en la Universidad de Huelva.

## C.2. Investigadores/as del programa Beatriz Galindo senior

El personal investigador que disfrute de una Ayuda de la convocatoria Beatriz Galindo y que se incorpore a la Universidad de Huelva, podrá disfrutar de las siguientes mejoras, además de lo previsto en la convocatoria correspondiente:

- a) Estabilización del candidato en la plantilla de la Universidad de Huelva: véase apartado A.1.2.

- b) Proyecto para apoyo a nuevas líneas de investigación en la Universidad de Huelva: concesión de una bolsa adicional de ayudas de apoyo para el desarrollo de los trabajos de investigación (material fungible, consumibles, gastos de asistencias a Congresos, etc.), hasta una máximo de 5.000 euros por ayuda/año, y un máximo de 1.500 euros por ayuda/año en concepto de bolsa de viaje, y hasta la obtención de proyectos de la Agencia Estatal de Investigación o de la Unión Europea. Esta ayuda podrá verse sustituida por la concesión de un proyecto por importe de hasta 60.000 euros para aquellas nuevas líneas de investigación de marcado carácter experimental y que no existan en la actualidad en la Universidad de Huelva. Esta ayuda tendrá un periodo de ejecución de dos años y su importe deberá dedicarse mayoritariamente a equipamiento de laboratorio. Para la obtención del proyecto será preciso concurrir a la correspondiente convocatoria del Vicerrectorado con competencias en Investigación de la Universidad de Huelva.
- c) Alojamiento en residencia universitaria: si la persona investigadora lo solicita, la Universidad de Huelva pondrá a disposición de la misma, una habitación en régimen de alojamiento en la residencia universitaria del campus de El Carmen durante un periodo máximo de seis meses.
- d) Ayuda al Departamento de adscripción: la persona candidata podrá solicitar una única ayuda de integración de 2.000 € que será gestionada por la Dirección del departamento de destino, con el fin de financiar los costes de instalación en su lugar de trabajo en la Universidad de Huelva.

### **C.3. Investigadores de programas del “European Research Council (ERC)” (Starting y Consolidator Grants)**

El personal investigador que disfrute de una Ayuda de los programas del “European Research Council (ERC)” (Starting y Consolidator Grants), podrá disfrutar de una serie de mejoras, acordadas de forma individual con el Vicerrectorado competente en materia de Investigación, partiendo de las mejoras indicadas anteriormente para el personal investigador del Programa Ramón y Cajal. El proceso de estabilización se llevará a cabo lo indicado en el apartado A.1.1 y será negociado individualmente en cada caso.

### **Disposición Adicional Única**

Será competencia del Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva la actualización del Plan de Atracción y Estabilización de Personal Investigador, así como la incorporación de nuevos programas o eliminación de alguno de los contenidos en este documento.

### **Disposición Final Única**

Este Plan de Atracción y Estabilización de Personal Investigador de la Universidad de Huelva entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva.