

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CIENTÍFICO Y TÉCNICO EN RÉGIMEN DE DEDICACIÓN LABORAL TEMPORAL CON CARGO A PROYECTOS, CONTRATOS Y GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El desarrollo de los múltiples proyectos y contratos de investigación que se llevan a cabo en la Universidad de Almería, requiere habitualmente la incorporación de personal para realizar las funciones de apoyo científico y técnico a la realización de los mismos. Esta incorporación suele efectuarse al inicio del proyecto o contrato de investigación y expiran, como máximo, con la finalización del mismo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades (LOU) modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (LOMLOU) enumera en su Art. 41 la finalidad del fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico, citando, entre otras, *"la incorporación de científicos y grupos de científicos de especial relevancia dentro de las iniciativas de investigación por las Universidades"*, *"la movilidad de investigadores y grupos de investigación para la formación de equipos y centros de excelencia"* y *"la incorporación a las Universidades de personal técnico de apoyo a la investigación, atendiendo a las características de los distintos campos científicos"*.

El artículo 63.2 de la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades, modificada por la Ley 12/2011, de 16 de diciembre, establece que *"las Universidades andaluzas podrán contratar, para obra o servicio determinado, personal científico y técnico para la ejecución de proyectos concretos de investigación"*. El artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, establece que la selección de personal contratado ha de realizarse conforme a los *"principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad"*, así como los de *"publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia"*, etc. En los mismos preceptos se abunda en el artículo 16 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En virtud de lo anterior, la contratación de personal laboral científico y técnico con cargo a proyectos, contratos, convenios y otras subvenciones de investigación (en adelante proyecto), se realizará conforme a las siguientes normas:

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente reglamento es regular la selección de personal científico y técnico como personal laboral no permanente, con cargo a proyectos regulados en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), así como:

- Proyectos de investigación.
- Contratos de Investigación.
- Grupos de investigación.
- Convenios de colaboración en materia de investigación de la Universidad de Almería con cualquier entidad u organismo público o privado, con cargo al capítulo VI de los presupuestos de la Universidad.
- Otras subvenciones de Investigación.

Artículo 2. Régimen jurídico.

El personal laboral contratado con cargo a cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 1 se registrará por la presente normativa, los Estatutos de la Universidad de Almería, lo establecido en el correspondiente contrato de trabajo y la legislación laboral que le sea de aplicación.

Artículo 3. Propuesta de contratación.

1. La propuesta de contratación de personal laboral no permanente y temporal, se formulará por el sujeto que suscriba como responsable el borrador o solicitud de convenio, contrato o proyecto correspondiente, en el modelo que se establezca, debiendo acompañarse a la misma la documentación justificativa en que fundamente dicha petición (excepto si la mencionada documentación ya se encuentra en el Servicio de Gestión de la Investigación, se citará "**SGI**" a partir de este momento). Dicha propuesta se remitirá al **SGI**, para su tramitación.

2. En la citada justificación deberán acreditarse los siguientes extremos:

- a) Memoria de la actividad a desarrollar, con relación expresa al objetivo programático al que corresponde. En los contratos y proyectos de investigación será suficiente presentar una copia de la memoria preexistente, excepto si la mencionada documentación ya se encuentra en el **SGI**.

- b) Detalle de las funciones esenciales a realizar por el personal contratado.
 - c) Determinación exacta del convenio de colaboración, contrato de carácter científico, técnico o artístico o proyecto de investigación o docente formativo, con cargo al cual se realiza la contratación, acompañándose copia del mismo, excepto si la mencionada documentación ya se encuentra en el **SGI**.
 - d) Duración del mismo y régimen de dedicación solicitado.
 - e) Perfil del puesto.
 - e.1) Titulación
 - e.2) Experiencia
 - e.3) Formación
 - e.4) Otros méritos
3. La propuesta de contratación y la documentación citada en el párrafo anterior se remitirá al **SGI** para su estudio e informe.
4. El **SGI** solicitará al Servicio de Gestión de Recursos Humanos (se citará **SGRRHH** a partir de este momento), la emisión de informe acerca del coste total del contrato para la petición de la correspondiente retención de crédito por parte del Servicio de Gestión Económica.
5. Recibido el informe del **SGRRHH**, el **SGI** realizará la oportuna petición de retención de crédito al Servicio de Gestión Económica que emitirá el preceptivo informe. Finalmente, el **SGI** remitirá la propuesta de contratación al **SGRRHH**, junto con el citado informe de retención de crédito para todo el periodo de contratación.

Artículo 4. Convocatorias.

1. Las convocatorias a que se refiere el punto 1 del artículo anterior se realizarán garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las bases de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía en el mes de noviembre o diciembre del año anterior al que se realicen las diferentes contrataciones en virtud de dichas convocatorias. En anexo adjunto a dichas bases se establecerá el calendario de publicación en el Tablón de Anuncios del **SGRRHH** de la Universidad de Almería y en su página

web, de las convocatorias de ofertas de contratos que sean presentadas en el mes inmediatamente anterior por los investigadores principales de Proyectos, Grupos y Contratos de investigación en el **SGI**.

Las convocatorias se registrarán tanto por las bases publicadas a que se ha hecho referencia anteriormente, como en su caso, por las específicas que figuren en los anexos correspondientes.

2. Como norma general se realizará una convocatoria mensual, exceptuando el mes de agosto, que incluirá todas aquellas peticiones que cuenten con los documentos establecidos en el artículo 3.

3. Las bases de las convocatorias se ajustarán a las siguientes características:

3.1. La modalidad contractual para el personal laboral temporal será, en todo caso, la de Obra o Servicio Determinado. La modalidad de contratación habitual será el contrato por Obra o Servicio Determinado regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La característica de dicho contrato es la determinación precisa del servicio a desarrollar.

3.2. El contrato laboral tendrá como límite temporal máximo la duración del propio proyecto y dicho periodo estará comprendido en el periodo de ejecución del proyecto correspondiente.

3.3. El salario del contrato de trabajo a tiempo completo, será el que se estipule por parte del Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación, siendo como mínimo lo marcado por la Ley.

En el supuesto de contrataciones laborales a tiempo parcial, el salario mínimo será el proporcional a la dedicación horaria.

Los salarios mínimos se actualizarán anualmente en el primer trimestre del año y se publicarán en la página web del **SGI**.

En ningún caso, la retribución percibida por esta modalidad de colaboración podrá superar la establecida para un Profesor Titular de Universidad a tiempo Completo.

3.4. El coste total del personal contratado incluirá el gasto correspondiente al salario (incluido el prorrateo de pagas extraordinarias), cuota patronal y días por indemnización final del contrato.

3.5. La jornada laboral con carácter general será a tiempo completo e igual a la establecida para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios a tiempo completo. Se podrán establecer dedicaciones inferiores, en cuyo caso, se regularán a través del contrato a tiempo parcial regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los investigadores responsables de los proyectos están obligados en todo momento a que el personal contratado dedique su jornada laboral única y exclusivamente a las tareas contempladas en el objeto del contrato, así como a controlar la asistencia y permanencia de aquéllos en su puesto de trabajo durante toda la vigencia del contrato.

3.6. El disfrute de un contrato a tiempo completo es incompatible con cualquier otro contrato, beca o ayuda, no autorizada expresamente por el órgano competente, excepto las retribuciones por su participación en contratos realizados en aplicación del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril y de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica y de las ayudas para estancias breves, en el caso de ser contratos homologados y por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

3.7. En cuanto a los derechos de propiedad industrial así como los derechos de carácter patrimonial que integran la propiedad intelectual que puedan generarse durante todo el período como beneficiario del contrato, se entenderá que es de aplicación el artículo 54.1 de la Ley 2/1011, de 4 de marzo de Economía Sostenible y el artículo 15 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes, por lo que los mismos pertenecerán única y exclusivamente a la Universidad de Almería. Dichos extremos serán recogidos en el contrato laboral del personal.

3.8. Al beneficiario/a del contrato le será de aplicación lo establecido sobre confidencialidad de los resultados de la investigación objeto del proyecto, quedando recogido en el impreso de aceptación del contrato.

Artículo 5. Procedimiento de selección.

1. La selección del personal se realizará mediante el sistema de concurso de méritos.

2. La Comisión de Selección será nombrada por Resolución del Rector de la Universidad de Almería y se regirá por lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

La Comisión de Selección estará compuesta por el Presidente, que será el Vicerrector de Investigación, Desarrollo e Innovación o persona en quien delegue; tres vocales, dos miembros de la Comisión de Investigación y el investigador responsable del proyecto, y el Secretario, que será un funcionario de carrera adscrito al Servicio de Recursos Humanos.

El Vicerrector mencionado forma parte de la Comisión en función no de su cargo, sino de su conocimiento del área profesional en la que están incardinados los contratos de investigación objeto de su selección.

3. En la resolución de las respectivas convocatorias la Comisión de Selección establecerá, siempre que haya sido solicitado así por el investigador responsable, una bolsa de trabajo, por si surgen nuevas necesidades de contratación temporal para el mismo contrato, proyecto o convenio, con funciones básicamente idénticas a la del personal seleccionado o por si se produjera renuncia del candidato propuesto.

4. En la conformación de su decisión, la Comisión de Selección podrá solicitar los informes técnicos razonados que pueda emitir el investigador responsable respecto de cada candidato, entre otros criterios de juicio.

5. No obstante lo dispuesto en este artículo, cuando el contrato de trabajo sea consecuencia de resoluciones de convocatorias públicas realizadas por los organismos oficiales promotores del convenio o articulados a través de convenios donde se regule la forma de selección de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en los mismos.

6. El plazo de presentación de solicitudes que, como mínimo, será de 10 días hábiles, comenzará a partir del día siguiente al de su publicación en el Tablón de Anuncios del **SGRRHH** o, en su caso, Diario Oficial correspondiente.

7. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, mediante Resolución del Rector se hará pública la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación en este último caso de la causa de exclusión, en el

Tablón de Anuncios del **SGRRHH** de la Universidad de Almería, que servirá de notificación a los interesados, de acuerdo con el artículo 59.6.b) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

8. Asimismo, se concederá para la subsanación de las causas que originaron su exclusión un plazo de 10 días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de la lista. En el caso de que la convocatoria se tramite por el procedimiento de urgencia este plazo se podrá reducir a la mitad.

9. Transcurrido el plazo citado se hará pública, por el procedimiento indicado en el apartado 7 anterior, la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que servirá de notificación a los interesados, según el artículo 59.6.b) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

10. En el caso de que todos los aspirantes estuvieran admitidos en la relación provisional, ésta devendrá en definitiva, pudiendo interponerse contra la misma Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Almería, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de dicha resolución, según dispone el artículo 8.3 y 46.1 de la Ley 29/98, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (B.O.E. de 14 de Julio); pudiendo ser recurrido potestativamente en reposición ante el Rector, en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución, de conformidad con el artículo 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

11. Las Comisiones, en el plazo máximo de **20 días** a contar desde el día siguiente a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, remitirán un listado que contendrá la puntuación obtenida por los aspirantes en cada apartado del baremo así como la correspondiente propuesta de adjudicación y toda la documentación del expediente administrativo al **SGRRHH**. Dicho listado será publicado en el Tablón de Anuncios del **SGRRHH** y servirá de notificación a los participantes en el concurso, de acuerdo con el artículo 59.6.b) de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La indicación de la puntuación obtenida en cada punto del baremo se considera motivación suficiente, conforme al artículo 54.2 de la citada Ley. En el caso de que la convocatoria se tramite por

el procedimiento de urgencia el plazo de 20 días visto anteriormente se podrá reducir a la mitad.

12. Las Comisiones de valoración podrán resolver los respectivos concursos con la no provisión de plazas.

13. Contra la anterior propuesta de adjudicación se podrá presentar reclamación ante la Comisión de Selección juzgadora en el plazo de **3 días hábiles** a contar desde el día siguiente a su publicación en el Tablón de Anuncios y en la página web del **SGRRHH**.

14. Resueltas las posibles reclamaciones o transcurrido el plazo establecido al efecto sin que se hayan producido, se elevará la propuesta de adjudicación definitiva al Rector, que dictará Resolución aprobando, en su caso, dichas propuestas de contratación de personal laboral temporal.

15. En todo caso, resueltas las reclamaciones por la Comisión de Selección serán publicadas en el Tablón de Anuncios del **SGRRHH**, contra dicha resolución se podrá interponer Recurso de Alzada ante el Rector en el plazo de **1 mes** a contar desde el día siguiente a la publicación de la misma en el Tablón de Anuncios del **SGRRHH**, de conformidad con el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

16. Los aspirantes propuestos para su contratación dispondrán de un plazo de **3 días hábiles** contados a partir de la publicación de la Resolución citada en el punto anterior, para presentar la siguiente documentación en el **SGRRHH**:

- a) 2 Fotocopias del D.N.I.
- b) 1 Fotocopia Compulsada del Título Académico.
- c) Certificado Médico Oficial.
- d) Cartilla de la Seguridad Social, en su caso.
- e) Número de c/c o libreta de Banco o Caja de Ahorros en impreso normalizado.
- f) 2 fotografías.
- g) Impreso normalizado para IRPF.
- h) 2 etiquetas de Hacienda.

17. En el plazo citado en el apartado 16, se deberá igualmente formalizar el contrato conforme a las normas contenidas en este Reglamento. Copia del

citado contrato será remitido al **SGI**, junto con la documentación necesaria para el mantenimiento de la base de datos.

18. En el supuesto de que en el plazo señalado los aspirantes propuestos para su contratación no presentaran la documentación citada en la base anterior o no formalizaran el contrato, se entenderá que renuncian a la firma del mismo.

Artículo 6. Baremos.

1. Los baremos que servirán de base a la comisión para adjudicar el puesto serán los siguientes:

- Baremo para la selección de Contratos Laborales Predoctorales. Anexo I.
- Baremo para la selección de Contratos Laborales Posdoctorales. Anexo II.

Artículo 7. Prórrogas.

1. La solicitud de prórroga de los contratos realizados al amparo de la presente normativa se formulará por el responsable del convenio, contrato o proyecto correspondiente, en el modelo que se establezca, y se remitirá al **SGI** con una **antelación mínima de 1 mes** a la fecha de prórroga para su estudio e informe.

2. El **SGI** solicitará al **SGRRHH**, la emisión de informe acerca del coste total de la prórroga del contrato para la petición de la correspondiente retención de crédito por parte del Servicio de Gestión Económica.

3. Recibido el informe del **SGRRHH**, el **SGI** realizará la oportuna petición de retención de crédito al Servicio de Gestión Económica que emitirá el preceptivo informe. Finalmente, el **SGI** remitirá la propuesta de contratación al **SGRRHH**, junto con el citado informe de retención de crédito para todo el periodo de contratación.

4. La solicitud de prórroga afectará únicamente al tiempo de duración del contrato previsto inicialmente. Si cambiara algún aspecto sustancial del contrato no podrá considerarse como prórroga, siendo necesaria la formalización de un nuevo contrato. En caso de que el cambio afecte al proyecto, contrato o convenio de colaboración o a la categoría, será necesaria además una nueva convocatoria.

Artículo 8. Finalización del contrato.

1. En todo caso el término del contrato de trabajo vendrá determinado por la disponibilidad económica existente para su financiación. Asimismo el contrato finalizará cuando se de cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suma del período inicial del contrato y de las prórrogas que, en su caso, se realicen, no podrán superar el tiempo de vigencia del correspondiente proyecto.

Disposición Adicional Primera.

Salvo en los supuestos previstos en el artículo 111 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la interposición de un recurso no suspende la ejecución de la resolución de la Comisión de Selección, pudiéndose suscribir el correspondiente contrato con el candidato propuesto por la misma.

Disposición Adicional Segunda.

La contratación de personal científico técnico y no permanente se regirán por la normativa correspondiente, aplicándose de forma supletoria aquellos preceptos del presente Reglamento que no se opongan a dicha normativa.

Disposición Adicional Tercera.

Cualquier modificación o actualización de los contratos sobrevenida por adaptaciones legislativas y/o normativas o por cualquier otra circunstancia, conllevará un nuevo estudio económico del coste total del contrato, de acuerdo con el artículo 3 del presente Reglamento.

Disposición Adicional Cuarta.

En la contratación de personal científico técnico, en virtud de las convocatorias emanadas a raíz del Convenio suscrito entre la Plataforma Solar de Almería y la Universidad de Almería, la comisión de selección será la establecida en el convenio de referencia, siendo de aplicación los baremos establecidos en este Reglamento.



Disposición Final Única.

La presente normativa entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

ANEXO I

BAREMO PARA LA SELECCIÓN DE CONTRATOS LABORALES PREDOCTORALES

1. Expediente académico¹	(5 - 10)
2. Becas o Contratos	(0-3)
2.1 Si ha disfrutado de una beca de investigación del Ministerio, Junta o Universidad	1 x año
2.2 Si ha disfrutado de una beca de colaboración del Ministerio	0,2
2.3. Si ha disfrutado de una beca o contrato laboral relacionado con los requisitos de la convocatoria	1 x año
3. Programa de Posgrado (máximo 60 ECTS computables)	(0 - 1)
3.1 Por ECTS realizado	0,01
3.2 Si ha superado el trabajo fin de máster	0,4
3.3 En estudios de Doctorado a extinguir o extinguidos, fase docente	0,6
3.4 En estudios de Doctorado a extinguir o extinguidos, si ha superado el DEA o suficiencia investigadora	0,4
4. Estancias de investigación en otros centros²	(0 - 1)
4.1 En España	0,1 x mes
4.2 En el Extranjero	0,2 x mes
5. Actividad investigadora³	(0 - 5)
5.1 Libros publicados de carácter internacional	hasta 1,5 puntos por cada uno
5.2 Libros publicados de carácter nacional	hasta 0,5 punto por cada uno
5.3 Artículos de carácter internacional	hasta 1 puntos por cada uno
5.4 Artículos de carácter nacional	hasta 0,5 puntos por cada uno
5.5 Capítulos de libros de carácter internacional	hasta 1 punto por cada uno

¹ En el caso de que la nota media venga expresada en otra base distinta a la 10, se hará una traslación de la nota mediante un cambio de base.

² Realizadas en todo caso tras la obtención de la titulación académica superior.

³ Se excluyen publicaciones de divulgación o de carácter docente (libros de texto, manuales...), y también aquellas que no estén sometidas a revisión por expertos. Se contabilizarán sólo los trabajos de investigación publicados o en prensa. No se evaluarán las traducciones de libros. El carácter internacional de un Congreso no lo determina su título, sino el hecho de que las comunicaciones presentadas provengan de investigadores de varios países (no sólo de dos países, por ejemplo), con un tanto por ciento considerable de comunicaciones de autores extranjeros.

Se consideran actas de congresos aquellas en las que se publica el trabajo completo expuesto en el congreso y no solamente un resumen del mismo.

El impacto internacional de una revista viene dado por su presencia en las bases de datos *Science Citation Index*, *Social Sciences Citation Index*, *Arts & Humanities Citation Index*, *del Institute for Scientific Information*, independientemente del idioma o país en que se edite.

5.6	Capítulos de libros de carácter nacional	hasta 0,5 puntos por cada uno
5.7	Actas de congresos internacionales	hasta 0,5 puntos por cada uno
5.8	Actas de congresos nacionales	hasta 0,3 puntos por cada uno
5.9	Comunicaciones a congresos internacionales	hasta 0,2 puntos por cada uno
5.10	Comunicaciones a congresos nacionales	hasta 0,1 puntos por cada uno
6.	Experiencia o conocimientos relacionados con los requisitos de la convocatoria	(0 - 6)
7.	Cursos de formación relacionados con el perfil del contrato	(0 - 2)
8.	Entrevista personal (opcional)	(0 - 5)

ANEXO II

BAREMO PARA LA SELECCIÓN DE CONTRATOS LABORALES POSDOCTORALES

Méritos del candidato	Puntos
1. Experiencia docente: por acreditar docencia universitaria relacionada con el Área de Conocimiento para la que se solicita el contrato, hasta 1 punto por año acreditado, (24 créditos), (máximo 2 puntos).	
2. Becas o contratos de investigación homologados relacionadas con el Área de Conocimiento para la que se solicita el contrato, hasta 0,5 puntos por año (máximo 2 puntos).	
3. Tesis doctoral (hasta 3 puntos)	
- Si es Tesis con sobresaliente cum laude: 1 punto	
- Si es una Tesis con mención Europea/Internacional: 1 punto	
- Si ha obtenido el premio extraordinario de tesis: 1 punto	
4. Estancias de investigación en otros centros (hasta un máximo de 4 puntos):	
3.1 Extranjeros. Cada mes:	0,5
3.2 Españoles. Cada mes:	0,25
4. Actividad investigadora (hasta un máximo de 30 puntos):	
4.1 Libros de impacto internacional. Cada uno hasta:	2
4.2 Libros de impacto nacional. Cada uno hasta:	1,5
4.3 Artículos de impacto internacional. Cada uno hasta:	1,5
4.4 Artículos de impacto nacional. Cada uno hasta:	0,7
4.5 Capítulos de libro de impacto internacional. Cada uno:	1,5
4.6 Capítulos de libro de impacto nacional. Cada uno:	0,7
4.7 Actas de congresos de impacto internacional. Cada una:	0,5
4.8 Actas de congresos de impacto nacional. Cada una:	0,3
4.9 Comunicaciones a congresos de impacto internacional. Cada una:	0,2
4.10 Comunicaciones a congresos de impacto nacional. Cada una:	0,1
5. Experiencia o conocimientos relacionados con los requisitos de la convocatoria	(0 - 3)
6. Entrevista personal (opcional)	(0 - 2)

NOTA ACTIVIDAD INVESTIGADORA:

1. El impacto internacional de una revista viene dado por su presencia en las bases de datos independientemente del idioma o país en que se edite.

a) Si la publicación está en alguna de las siguientes bases de datos: Science Citation Index, Social Sciences Citation Index, Arts & Humanities Citation Index, del Institute for Scientific Information, la puntuación se ponderará según la posición que ocupe dicha revista dentro de la categoría:

- Bloque I (primer tercio): 1,5 p./artículo
- Bloque II (segundo y tercer tercio): 1 p./artículo

b) En el área de Filosofía, según su inclusión en uno o más de los repertorios internacionales aprobados por la Comisión Internacional de Investigación (Philosophers Index, Répertoire Bibliographique de Louvain y Pensamiento).

- Incluido en 3 repertorios: 1,5 p./artículo
- Incluido en 1 ó 2 repertorios: 1 p./artículo

c) Si la revista no está incluida en ninguno de los dos apartados anteriores, hasta 0,5 p./artículo.

2. Se excluyen publicaciones de divulgación o de carácter docente (libros de texto, manuales ...), y también aquellas que no estén sometidas a revisión por expertos. Se contabilizarán sólo los trabajos de investigación publicados o en prensa. No se evaluarán las traducciones de libros. El carácter internacional de un Congreso no lo determina su título, sino el hecho de que las comunicaciones presentadas provengan de investigadores de varios países (no sólo de dos países, por ejemplo), con un porcentaje considerable de comunicaciones de autores extranjeros.

Se consideran actas de congresos aquellas en las que se publica el trabajo completo expuesto en el congreso y no solamente un resumen del mismo.