



## REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERIA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL CON CARGO A CRÉDITOS DE INVESTIGACIÓN

Aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2012, modificado parcialmente en Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2020

### 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 66.2 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, 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 55.1 del 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 establece que la selección de personal contratado ha de realizarse conforme a los *“principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*, debiendo respetarse también los principios indicados en el artículo 55.2 de dicha Ley. En los mismos preceptos se basa 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 incentivos de investigación, así como:

- Proyectos de investigación.
- Contratos artículo 83 LOU.
- Grupos de investigación.
- Centros de investigación.
- Servicios Centrales de Investigación.
- Servicios de apoyo a la 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 regirá 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, 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.

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 de las convocatorias de ofertas de contratos que sean presentadas en el mes inmediatamente anterior por los investigadores principales de los Proyectos.

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

2.1. La modalidad de contratación habitual será el contrato por Obra o Servicio Determinado regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23



de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. 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.

2.3. El salario del contrato de trabajo a tiempo completo, será el que se estipule por parte del Vicerrectorado con competencias en investigación, 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.

2.4. 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.

2.5. 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

2.6. Al personal contratado con dedicación a tiempo completo estará sujeto el régimen de incompatibilidades que sea de aplicación a los cuerpos docentes universitarios. Podrán percibir 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 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Además, podrán participar en convocatorias de ayudas para estancias breves, en el caso de ser contratos homologados.

2.7. 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 2/2011, de 4 de marzo de Economía



Sostenible y el artículo 15 Ley 24/2015, de 24 de julio, 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.

2.8. Al beneficiario 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 del 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 y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Comisión de Selección estará compuesta por tres miembros titulares y tres miembros suplentes:

- Presidente titular: Vicerrector con competencias en investigación.
- Vocal titular: Investigador Principal del Proyecto.
- Secretario titular: Jefe del SGRRHH.
- Presidente suplente: Director de Secretariado de Gestión de la Investigación.
- Vocal suplente: investigador en el que delegue el Investigador Principal del Proyecto
- Secretario suplente: un funcionario de carrera adscrito al SGRRHH.

El Vicerrector y el director de Secretariado de Gestión de la Investigación mencionados forman 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.

7. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes se hará pública la Resolución del Rector por la que se aprueba la relación provisional de admitidos y excluidos. Esta resolución servirá de notificación a los interesados, de acuerdo con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

8. Asimismo, se concederá para la subsanación de las causas que originaron su exclusión un plazo de 5 días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución del Rector del apartado anterior.

9. Transcurrido el plazo citado se hará pública la Resolución del Rector por la que se aprueba la relación definitiva de admitidos y excluidos, que servirá de notificación a los interesados, según el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

10. En el caso de que todos los aspirantes estuvieran admitidos en la relación provisional, ésta devendrá en definitiva.

11. Las Comisiones, en el plazo máximo de **3 meses**, a contar desde el día siguiente a la publicación de la Resolución del Rector por la que se aprueba la relación definitiva de 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**.

En el caso de que para un proyecto exista el mismo número de candidatos admitidos que de plazas ofertadas, la Comisión podrá presentar la propuesta de adjudicación sin necesidad de baremar a dichos candidatos.



12. Finalizadas las baremaciones de las Comisiones, se hará pública la Resolución de las Comisiones por la que se aprueba el listado con las puntuaciones de los candidatos admitidos y la propuesta de adjudicación. Esta resolución servirá de notificación a los interesados, de acuerdo con el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La indicación de la puntuación obtenida en cada punto del baremo se considera motivación suficiente, conforme al artículo 35.2 de la citada Ley.

Las Comisiones de valoración podrán resolver, de manera motivada, los respectivos concursos con la no provisión de plazas. Del mismo modo, la Comisión podrá no baremar a aquellos candidatos que considere que no reúnen un mínimo de la experiencia o conocimientos que se indiquen en el perfil del contrato.

13. Contra la anterior Resolución de la Comisión, por la que se aprueba el listado con las puntuaciones de los candidatos admitidos y la 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.

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. Los aspirantes propuestos para su contratación dispondrán de un plazo de **3 días hábiles** contados a partir día siguiente al de la publicación de la Resolución citada en el punto anterior, para presentar en el **SGRRHH** la documentación indicada en las Bases de la Convocatoria.

16. 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.

17. Una vez formalizado el contrato, el **SGRRHH** remitirá una copia del mismo será al **SGI**.

#### **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.
- Baremo para la selección de Contratos Laborales de Técnico de Apoyo. Anexo III.



### **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 o la categoría, o un cambio significativo en la retribución, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 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.

**Nota:** Para facilitar la lectura del presente Reglamento, en su elaboración se ha utilizado en ocasiones el masculino, como género no marcado, para referirse tanto al femenino como al masculino.



## ANEXO I

### BAREMO PARA LA SELECCIÓN DE CONTRATOS LABORALES PREDOCTORALES

<b>1. Expediente académico<sup>1</sup></b>	<b>(5 – 10 puntos)</b>
<b>2. Becas o Contratos</b>	<b>(0 – 3 puntos)</b>
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 el perfil del contrato	1 x año
<b>3. Programa de Posgrado (máximo 60 ECTS computables)</b>	<b>(0 – 1 puntos)</b>
3.1. Por ECTS realizado	0,01 puntos
3.2. Si ha superado el trabajo fin de máster	0,4 puntos
3.3. En estudios de Doctorado a extinguir o extinguidos, fase docente	0,6 puntos
3.4. En estudios de Doctorado a extinguir o extinguidos, si ha superado el DEA o suficiencia investigadora	0,4 puntos
<b>4. Idiomas (no acumulativo para un mismo idioma)<sup>2</sup></b>	<b>(0 – 1 puntos)</b>
4.1. Por acreditar nivel B2 en inglés	0,25 puntos
4.2. Por acreditar nivel C1 o superior en inglés	0,75 puntos
4.3. Por acreditar nivel B2 en otro idioma diferente al inglés	0,15 puntos
4.4. Por acreditar nivel C1 o superior en otro idioma diferente al inglés	0,5 puntos
<b>5. Estancias de investigación en otros centros<sup>3</sup></b>	<b>(0 – 1 puntos)</b>
5.1. En España	0,1 x mes
5.2. En el Extranjero	0,2 x mes
<b>6. Actividad investigadora</b>	<b>(0 – 5 puntos)</b>
6.1. Libros publicados de carácter internacional	hasta 1,5 puntos por cada uno
6.2. Libros publicados de carácter nacional	hasta 0,5 punto por cada uno
6.3. Artículos de carácter internacional	hasta 1 puntos por cada uno
6.4. Artículos de carácter nacional	hasta 0,5 puntos por cada uno
6.5. Capítulos de libros de carácter internacional	hasta 1 punto por cada uno
6.6. Capítulos de libros de carácter nacional	hasta 0,5 puntos por cada uno
6.7. Actas de congresos internacionales	hasta 0,5 puntos por cada uno
6.8. Actas de congresos nacionales	hasta 0,3 puntos por cada uno
6.9. Comunicaciones a congresos internacionales	hasta 0,2 puntos por cada uno
6.10. Comunicaciones a congresos nacionales	hasta 0,1 puntos por cada uno
<b>7. Experiencia o conocimientos relacionados con el perfil del contrato</b>	<b>(0 – 6 puntos)</b>
<b>8. Cursos de formación relacionados con el perfil del contrato</b>	<b>(0 – 2 puntos)</b>
<b>9. Entrevista personal (opcional)</b>	<b>(0 – 5 puntos)</b>

<sup>1</sup> Se tendrá en cuenta la nota media de la titulación presentada como requisito de acceso a la convocatoria.

<sup>2</sup> Se tomará como referencia las "Tablas de certificados oficiales aceptados por las universidades públicas andaluzas para la acreditación de lenguas extranjeras y su correspondencia con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas" publicada por el Centro de Lenguas de la UAL.

<sup>3</sup> Realizadas en todo caso tras la obtención de la titulación académica superior.



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) Para los trabajos publicados en revistas de reconocida valía, aceptándose como tales las que ocupen posiciones relevantes en los listados por ámbitos científicos en el Journal Citation Reports (JCR) Science Edition o Social Sciences Edition, Arts and Humanities Citation Index, Scimago Journal Rank (SJR Elsevier), la puntuación se ponderará según la posición que ocupe dicha revista dentro de la categoría:

- Bloque I (Q1-Q2 JCR): 1 p./artículo
- Bloque II (Q3-Q4 JCR o Q1-Q2 SJR): 0,75 p./artículo
- Bloque III (Q3-Q4 SJR): 0,5 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 p./artículo
- Incluido en 1 ó 2 repertorios: 0,5 p./artículo

c) Si la revista no está incluida en ninguno de los dos apartados anteriores, hasta 0,25 p./artículo.

2. Se excluyen publicaciones de divulgación o de carácter docente (libros de texto, manuales...), y también aquéllas 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 aquéllas en las que se publica el trabajo completo expuesto en el congreso y no solamente un resumen del mismo.



## ANEXO II

### BAREMO PARA LA SELECCIÓN DE CONTRATOS LABORALES POSDOCTORALES

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. Idiomas (no acumulativo para un mismo idioma)<sup>1</sup> (0 – 1 puntos)

3.1. Por acreditar nivel B2 en inglés	0,25 puntos
3.2. Por acreditar nivel C1 o superior en inglés	0,75 puntos
3.3. Por acreditar nivel B2 en otro idioma diferente al inglés	0,15 puntos
3.4. Por acreditar nivel C1 o superior en otro idioma diferente al inglés	0,5 puntos

4. Tesis doctoral (0 – 3 puntos)

4.1. Si es Tesis con sobresaliente cum laude: 1 punto
4.2. Si es una Tesis con mención Europea/Internacional: 1 punto
4.3. Si ha obtenido el premio extraordinario de tesis: 1 punto

5. Estancias de investigación en otros centros<sup>2</sup> (0 – 4 puntos)

5.1. Extranjeros. Cada mes:	0,5 puntos
5.2. Españoles. Cada mes:	0,25 puntos

6. Actividad investigadora (0 – 30 puntos)

6.1. Libros de impacto internacional	hasta 2 puntos por cada uno
6.2. Libros de impacto nacional	hasta 1,5 puntos por cada uno
6.3. Artículos de impacto internacional	hasta 1,5 puntos por cada uno
6.4. Artículos de impacto nacional	hasta 0,7 puntos por cada uno
6.5. Capítulos de libro de impacto internacional	hasta 1,5 puntos por cada uno
6.6. Capítulos de libro de impacto nacional	hasta 0,7 puntos por cada uno

7. Experiencia o conocimientos relacionados con el perfil del contrato (0 – 10 puntos)

8. Entrevista personal (opcional) (0 – 5 puntos)

#### 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) Para los trabajos publicados en revistas de reconocida valía, aceptándose como tales las que ocupen posiciones relevantes en los listados por ámbitos científicos en el Journal Citation Reports (JCR) Science Edition o Social Sciences Edition, Arts and Humanities Citation Index, Scimago Journal Rank (SJR Elsevier), la puntuación se ponderará según la posición que ocupe dicha revista dentro de la categoría:

---

<sup>1</sup> Se tomará como referencia las "Tablas de certificados oficiales aceptados por las universidades públicas andaluzas para la acreditación de lenguas extranjeras y su correspondencia con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas" publicada por el Centro de Lenguas de la UAL.

<sup>2</sup> Realizadas en todo caso tras la obtención de la titulación académica superior.



- Bloque I (Q1-Q2 JCR): 1,5 p./artículo
  - Bloque II (Q3-Q4 JCR o Q1-Q2 SJR): 0,75 p./artículo
  - Bloque III (Q3-Q4 SJR): 0,5 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 p./artículo
  - Incluido en 1 ó 2 repertorios: 0,5 p./artículo
- c) Si la revista no está incluida en ninguno de los dos apartados anteriores, hasta 0,25 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.



### ANEXO III

## BAREMO PARA LA SELECCIÓN DE CONTRATOS LABORALES DE TÉCNICO DE APOYO

<b>1. Expediente académico<sup>1</sup></b>	<b>(5 – 10 puntos)</b>
<b>2. Becas o Contratos</b>	<b>(0 – 2 puntos)</b>
2.1. Si ha disfrutado de una beca de investigación del Ministerio, Junta o Universidad	0,5 x año
2.2. Si ha disfrutado de una beca de colaboración del Ministerio	0,1
2.3. Si ha disfrutado de una beca o contrato laboral relacionado con el perfil del contrato	0,5 x año
<b>3. Idiomas (no acumulativo para un mismo idioma) (opcional)<sup>2</sup></b>	<b>(0 – 1 puntos)</b>
3.1. Por acreditar nivel B2 en inglés	0,25 puntos
3.2. Por acreditar nivel C1 o superior en inglés	0,75 puntos
3.3. Por acreditar nivel B2 en otro idioma diferente al inglés	0,15 puntos
3.4. Por acreditar nivel C1 o superior en otro idioma diferente al inglés	0,5 puntos
<b>4. Experiencia o conocimientos relacionados con el perfil del contrato</b>	<b>(0 – 3 puntos)</b>
<b>5. Cursos de formación relacionados con el perfil del contrato</b>	<b>(0 – 1 puntos)</b>
<b>6. Entrevista personal (opcional)</b>	<b>(0 – 2 puntos)</b>

---

<sup>1</sup> Se tendrá en cuenta la nota media de la titulación presentada como requisito de acceso a la convocatoria.

<sup>2</sup> Se tomará como referencia las "Tablas de certificados oficiales aceptados por las universidades públicas andaluzas para la acreditación de lenguas extranjeras y su correspondencia con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas" publicada por el Centro de Lenguas de la UAL.