

## Anexo I:

### **BASES DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA LA PROVISIÓN DE CINCO PLAZAS DE PROFESORADO PERMANENTE LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE GIRONA (PROFESORADO AGREGADO)**

---

Bases de la convocatoria de los concursos públicos para el acceso a cinco plazas de profesorado permanente laboral en la Universidad de Girona (profesorado agregado)

#### **1. Normas generales**

- 1.1. Las presentes bases regulan los concursos de profesorado agregado, equivalente a la figura de profesorado permanente laboral prevista en el artículo 82 de la Ley Orgánica, 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU), en el marco de la Universidad de Girona.
- 1.2. Estas bases también se rigen por los artículos 44, 45 y 46 de la Ley 1/2003, de Universidades de Cataluña, así como por el acuerdo GOV/94/2011, de 7 de junio, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Girona y se dispone la publicación de su texto íntegro - DOGC núm. 5897, de 9 de junio de 2011.
- 1.3. Al mismo tiempo, es de aplicación a estos concursos el Reglamento para la selección y contratación de profesorado permanente laboral (profesorado catedrático y agregado), aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión ordinaria 3/2024, de 25 de abril (publicado en la [eBOU-3409](#)).
- 1.4. Dado que las plazas de profesorado agregado contenidas en estas bases están incluidas en la RLT y han sido aprobadas junto con las comisiones de selección, por acuerdo de la Comisión Delegada de Personal en la sesión 5/2025, de 15 de mayo.
- 1.5. Estas bases tienen en cuenta el acuerdo relativo a una política, en la Universidad de Girona, de selección y promoción de las personas abierta, transparente y basada en méritos, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión ordinaria número 10/2021, de 23 de diciembre (publicado en el [eBOU-2449](#)).

A los efectos de estas bases, del 1 al 31 de agosto de 2025 no se realizará ninguna actuación dado el calendario laboral para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Girona para el año 2025, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión 9/2024, de 31 de octubre ([eBOU-3575](#)).

#### **2. Plazas objeto de concurso y comisiones de selección**

- 2.1. Esta convocatoria afecta a las plazas que se detallan en el anexo II de esta resolución, publicado en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja en la UdG](#).

##### **2.1.1 Las plazas se convocaran en dos fases.**

Primera fase: Las plazas que formarán parte de la primera fase son las que figuran en el anexo II de estas bases.

Segunda fase: Las plazas que formaran parte de la segunda fase serán las que no se cubran en la primera fase.

2.2. El procedimiento para la provisión de las plazas convocadas será el concurso público, con un proceso propio y un órgano de selección expresamente determinado para la plaza a proveer, cuya composición se detalla en el mismo anexo II.

### 3. Requisitos de participación

3.1. Para poder participar en los procesos selectivos de profesorado agregado y, , las personas interesadas deben poder acreditar y cumplir todos y cada uno de los requisitos que se explicitan a continuación:

a) Con carácter general:

- a.1. Tener cumplidos los dieciocho años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación.
- a.2. Los contratos de profesorado contratado en régimen de derecho laboral no estarán sujetos a requisitos o condiciones basados en la nacionalidad. Esta posibilidad se entenderá siempre condicionada a que los aspirantes de nacionalidad extranjera se encuentren en España en situación de legalidad, siendo titulares del documento que les habilite a residir y a poder acceder sin límites al mercado laboral en el momento de la firma del contrato.
- a.3. Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para ejercer las funciones correspondientes a la figura de profesorado agregado.
- a.4. No estar separado, por causa de expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las administraciones públicas, ni estar inhabilitado para el desarrollo de las funciones públicas.
- a.5. No incurrir en ningún motivo de incompatibilidad, según lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

b) Requisitos específicos, atendiendo a la categoría contractual fijada:

- b.1. Para los procesos selectivos a plazas de profesorado agregado, los establecidos en el artículo 82 de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), y que se explicitan en el anexo III, apartado III.1), de esta convocatoria.
- b.2. En el caso de concursar a las plazas de la primera fase, se deberá disponer de la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigador (I3) o haber obtenido el certificado como Investigador/a Establecido/a (R3).
- b.3. Estos requisitos deben cumplirse el último día de plazo de presentación de las solicitudes para poder participar en esta convocatoria selectiva, en relación con la plaza que se quiera proveer, y se deben poder acreditar fehacientemente en cualquier momento del proceso selectivo que los órganos competentes establezcan. En este sentido, se entenderá por órganos competentes al efecto: la comisión de selección, el rector o rectora y el Servicio de Recursos Humanos.

### 4. Acreditación de los conocimientos lingüísticos

4.1. El profesorado contratado temporal y permanente de la UdG debe tener un conocimiento suficiente de la lengua propia y oficial de la Universidad para que se pueda expresar correctamente oralmente y por escrito en todos los ámbitos académicos y de gestión, de acuerdo con el punto 7 del Reglamento de uso de las lenguas en la Universidad de Girona, aprobado en la sesión 4/2021 del Consejo de Gobierno, de 27 de mayo ([eBOU-2249](#)).

4.2. La acreditación del conocimiento suficiente de la lengua propia de la Universidad, el catalán, y de la otra lengua oficial, el castellano, será condición necesaria para la prestación de servicios como personal académico contratado, bien sea con carácter permanente o temporal. Este conocimiento se podrá acreditar según se prevé en el apartado siguiente:

- a) Previamente al proceso selectivo para convertirse en profesorado contratado de la Universidad de Girona. En este caso, la acreditación debe realizarse en el momento de presentación de la

solicitud, adjuntando los documentos que demuestren fehacientemente el conocimiento suficiente de lenguas, siendo estos documentos los relacionados en el numeral tercero de este artículo, según establece el artículo 4.1 de la [Normativa sobre la acreditación del conocimiento lingüístico del personal docente e investigador de la universidad de Girona aprobada por el Consejo de Gobierno en la sesión 3/2025, de 27 de mayo, eBOU-3830](#)

4.3. La acreditación fehaciente del conocimiento suficiente de la lengua propia y oficial implica disponer de alguna de las certificaciones siguientes respecto a cada una de las lenguas:

a) Lengua catalana:

a.1. La acreditación del conocimiento suficiente del catalán se realizará preferentemente mediante los certificados de nivel C1 de la Comisión Interuniversitaria de Formación y Acreditación Lingüísticas de Cataluña (CIFALC) u otros certificados equivalentes a los certificados de conocimientos de catalán del Departamento de Política Lingüística. También podrá realizarse por el certificado del nivel de suficiencia para PDI de la Comisión Interuniversitaria de Formación y Acreditación Lingüísticas de Cataluña (CIFALC). De lo contrario, podrá realizarse por cualquiera del resto de medios previstos en los artículos 5 y 6 del Decreto 128/2010, de 14 de septiembre, sobre la acreditación del conocimiento lingüístico del profesorado de las universidades del sistema universitario de Cataluña, o en la norma que lo sustituya, y por cualquier otro medio que se acuerde en el marco del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

b) Lengua castellana (aspirantes que no hayan cursado estudios oficiales dentro del estado español o en países cuya lengua oficial sea la lengua castellana):

b.1. La acreditación del conocimiento suficiente de lengua castellana (aspirantes que no hayan cursado estudios oficiales dentro del Estado español o en países cuya lengua oficial sea la lengua castellana), se realizará mediante cualquiera de los certificados de nivel C1 que figuran en la tabla de certificados admitidos por la Asociación de Centros de Lenguas de la Enseñanza Superior (ACLES) para el idioma español:

[Tablas de Certificados reconocidos por ACLES](#)

## **5. Características de las solicitudes, documentos a adjuntar y lugar de presentación**

5.1 Para poder participar en esta convocatoria, y en el proceso selectivo de las plazas que son objeto de concurso, las personas interesadas deberán acceder al siguiente enlace: <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>, donde se generará y registrará la solicitud correspondiente. En esta misma aplicación se deberá subir la documentación que se indica en el apartado III.2) del anexo III de estas bases.

Las personas extranjeras que no dispongan de un certificado electrónico admitido por el sistema VÁLIDO del Consorcio Administración Abierta de Cataluña deberán acceder a través del siguiente enlace: <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi/int>

El correo electrónico facilitado a la solicitud se utilizará a efectos de comunicación con las personas interesadas.

5.2. Si se quiere participar en más de una plaza habrá que registrar en la aplicación las solicitudes para todas estas plazas.

## 6. Tasas

- 6.1. Para participar en esta convocatoria hay que acreditar el pago de la tasa de **72,05 euros**, de acuerdo con lo establecido en el presupuesto de la Universidad de Girona del año 2025. El ingreso de la tasa se efectuará en el siguiente número de cuenta:

Banco Sabadell **IBAN ES67 0081 7023 6700 0117 3221**, cuenta restringida del Servicio de Recursos Humanos.

Se deberá adjuntar a la aplicación <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi> una copia del resguardo de la transferencia o del ingreso.

Se excluirá a todos los aspirantes que no hayan abonado la cantidad antes citada dentro del plazo habilitado para la presentación de solicitudes, sin conceder ningún plazo adicional para el abono.

Si la persona candidata realiza la inscripción a más de una plaza, deberá pagar la tasa para cada plaza.

- 6.2. Queda Exento:

Con la justificación documental previa de su situación, los sujetos pasivos en situación de desempleo que no perciban ninguna prestación económica y los que acrediten una discapacidad igual o superior al 33 %.

- 6.3. Bonificaciones:

Se establece una bonificación del 30 % de la tasa general (tasa bonificada de 50,45 euros) para las personas miembros de familias monoparentales y de familias numerosas de categoría general, y una bonificación del 50 % (tasa bonificada de 36,05 euros) para miembros de familias monoparentales y de familias numerosas de categoría especial y también para las mujeres que acrediten la condición de víctima de violencia machista y para los hijos que dependan de ella.

En estos casos se debe acreditar con la documentación justificativa sube a la aplicación <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>

No será procedente la devolución de la tasa satisfecha en los casos de causas imputables a las personas interesadas.

## 7. Protección de datos personales

- 7.1 Los datos personales que las personas concursantes proporcionen mediante las solicitudes se incorporarán al fichero de gestión del personal creado, entre otras finalidades, para la organización y gestión de convocatorias de acceso a puestos de trabajo en la Universidad. Los datos no serán comunicados a otras administraciones excepto en los casos para los que exista habilitación legal.

Responsable de tratamiento: Universidad de Girona.

Finalidad: registrar a las personas interesadas en trabajar en la Universidad, evaluación de méritos, organización de las pruebas, resolución e información.

Legitimación: consentimiento de la persona interesada (art. 6.1.a RGPD) en el marco de una relación previa a la formalización de un contrato (relación precontractual) (art. 6.1.b RGPD).

Destinatarios: se publicarán datos identificativos para informar y notificar resultados de acuerdo con las bases de la convocatoria.

Derechos de las personas interesadas: pueden ejercerse los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición al tratamiento y solicitud de la limitación del tratamiento dirigiéndose en primer término al Servicio de Recursos Humanos y de forma general a la Secretaría General de la Universidad. Se puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en

[www.udg.edu/ca/protecciodedades](http://www.udg.edu/ca/protecciodedades).

## **8. Plazo de presentación de las solicitudes y los documentos adjuntos**

- 8.1 El plazo de presentación de las solicitudes y de los documentos adjuntos será de 10 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## **9. Lista de personas admitidas y de excluidas al proceso selectivo**

- 9.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la comisión de selección, a través del Servicio de Recursos Humanos, publicará en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona](#) la lista provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación de la causa de exclusión.
- 9.2. Las personas excluidas podrán enmendar los defectos que hayan motivado su exclusión en un plazo máximo de 5 días naturales a partir del día siguiente de la fecha de publicación de la lista provisional de personas admitidas y excluidas. Los escritos de enmiendas deberán presentarse a través de la aplicación informática <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>
- 9.3. Transcurrido el plazo antes indicado y presentados los correspondientes escritos de enmienda se publicará por parte del Servicio de Recursos Humanos la lista definitiva de personas admitidas y excluidas. Si no se presentan escritos de enmienda, la lista provisional se convertirá en definitiva.
- 9.4. La UdG puede enmendar en cualquier momento, de oficio o a instancia de parte, los errores materiales, de hecho y aritméticos que se produzcan en el procedimiento.

## **10. Comisión de selección: composición, organización y funcionamiento**

La composición de las comisiones de selección para cada contratación es la que se detalla en el anexo II de estas bases, publicado en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja en la UdG](#); esta composición fue aprobada por la Comisión Delegada de Personal en la sesión 6/2024, de 31 de mayo.

- 10.1. La comisión de selección es el órgano encargado de impulsar el procedimiento de selección y de aplicar los criterios de valoración establecidos en las presentes bases en el anexo III, punto III.3), así como la aprobación de la propuesta de contratación que resulte.
- 10.2. Los acuerdos o actos en que se nombren los miembros que deben formar parte de dicha comisión de selección deberán basarse en criterios objetivos y generales, garantizando la plena competencia académica de sus miembros respecto al perfil objeto de la plaza a concurso.
- 10.3. Los procedimientos de recusación de los miembros de la comisión serán resueltos por el rector o rectora. En este sentido, el aspirante que quiera presentar un incidente de recusación deberá hacerlo por escrito dirigido al rector o rectora, y antes del inicio del proceso selectivo.
- 10.4. Todos los actos de la comisión de selección deben ajustarse a la política de selección y promoción de personal de la Universidad de Girona, abierta, transparente y basada en méritos, aprobada por el Consejo de Gobierno en la sesión 10/2021, de 23 de diciembre ([eBOU-2449](#)).
- 10.5. El acto de constitución de la comisión exige la participación de la totalidad de sus miembros. La constitución se hará telemáticamente. Corresponde al presidente o presidenta hacer la convocatoria para la constitución de la comisión. La fecha de constitución debe hacerse pública en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja en la UdG](#)

- 10.6. Para que la comisión pueda actuar válidamente, será necesaria la participación, en sus sesiones, de la totalidad de sus miembros.
- 10.7. Si una vez comenzado el proceso de valoración alguno de los tres miembros de la comisión cesa, se anularán las actuaciones y se procederá al nombramiento de una nueva comisión, que no podrá incluir a ninguno de los miembros de la anterior comisión que hubieran cesado.
- 10.8. La comisión adopta sus acuerdos por mayoría. Para la valoración del proceso selectivo, los miembros de la comisión deben emitir un informe conjunto, razonado, sobre el sentido de su votación, y no es posible la abstención.
- 10.9. Las deliberaciones de la comisión tienen carácter secreto, aunque, una vez finalizado el procedimiento, los actos administrativos y los informes emitidos son públicos y accesibles para las personas interesadas en el procedimiento.
- 10.10. Corresponden al secretario o secretaria de la comisión las actuaciones administrativas derivadas del proceso selectivo.
- 10.11. La comisión debe resolver el concurso en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación de la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.
- 10.12. Los miembros de las Comisiones que no formen parte del personal docente e investigador de la Universidad de Girona tendrán derecho a percibir los gastos de viaje, dietas y asistencias de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo GOV/94/2024, de 30 de abril, por el que se revisan los importes de las cuantías de asistencias a tribunales u órganos de selección y las cuantías máximas de asistencia a la práctica de pruebas de aptitud para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades, y los importes de las cuantías de las asistencias del personal colaborador en los tribunales u órganos de selección (DOGC núm. 9155, de 3.05.2024)

## 11. Fases del proceso selectivo

El procedimiento de selección constará de **dos fases**:

**11.1. La primera fase** será de carácter eliminatorio y no requerirá la participación de las personas candidatas. Tendrá por objeto la valoración de los méritos aportados por los candidatos en la documentación adjuntada a la solicitud y de acuerdo con los criterios establecidos en el punto III.3 del anexo III, de estas bases.

En esta primera fase, una vez analizados y evaluados los méritos de las personas candidatas, teniendo en consideración los criterios establecidos y su adecuación al perfil de la plaza objeto del concurso, la comisión emitirá un informe de evaluación para cada una. El informe deberá contener una valoración argumentada de cada uno de los criterios establecidos.

Este informe se pondrá de forma automática a disposición de la persona candidata. En caso de que una persona quede eliminada en esta primera fase, se especificarán claramente las razones de la exclusión, ya sean no contar con méritos suficientes o que éstos no se ajusten al perfil de la plaza según los criterios de valoración establecidos.

La comisión hará pública, en el tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona y en el espacio web Trabaja en la UdG, el acta de la valoración individualizada de todas las personas candidatas, con la indicación de la puntuación obtenida, determinando qué personas superan la primera fase.

Esta acta deberá publicarse con una antelación mínima de 5 días hábiles respecto al día que se acuerde para realizar la segunda fase del proceso selectivo.

También deberá contener información sobre la actuación de las personas participantes en la segunda fase del proceso selectivo:

- Enlace de la plataforma Teams ( si el concurso se realiza telemáticamente)
- Aula, Facultad y Campus (si el concurso se realiza presencialmente)
- Día y hora.
- Orden de actuación de las personas candidatas.

Si en el proceso selectivo participa más de una persona candidata, en la segunda fase deberán participar como mínimo las dos mejor valoradas en la primera fase. No obstante, la Comisión podrá acordar por unanimidad que ninguna persona candidata, o sólo una persona candidata, cumple con los méritos suficientes o se adecuan al perfil de la plaza..

Antes del inicio de la segunda fase del proceso selectivo, la Comisión podrá requerir a las personas candidatas que participen en la segunda fase del proceso selectivo, que aporten la documentación que certifique de manera fehaciente sus acreditaciones sobre los méritos mencionados en la documentación adjuntada a la solicitud. La documentación será entregada en formato electrónico a través de los mecanismos establecidos por la Universidad de Girona.

**11.2 La segunda fase**, se llevará a cabo en sesión pública y en formato presencial o telemático:

En caso de que las sesiones se celebren telemáticamente será de aplicación de acuerdo con la instrucción de Gerencia núm. 03/2023, relativa a la realización, por medios telemáticos, de los concursos del personal docente e investigador de la Universidad de Girona. Esta instrucción se publicará con la convocatoria en la web Trabaja en [la UdG](#)

Las sesiones se desarrollarán en las lenguas oficiales en Cataluña (en catalán y/o en castellano).

El orden de actuación de las personas participantes en la segunda fase del proceso selectivo se determina por la Resolución PRE/702/2025, de 27 de febrero, por la que se da publicidad del resultado del sorteo público para determinar el orden de actuación de las personas aspirantes en los procesos de selección del año 2025 (DOGC núm. 9365, de 6/3/2025). En esta resolución se comunica que el resultado del sorteo ha sido la letra "A".

Cada persona participante realizará las tres pruebas de forma consecutiva.

Esta segunda fase estará dividida en tres pruebas:

**Primera prueba:** Exposición oral del historial académico y profesional, argumentando la idoneidad del candidato o candidata al perfil de la plaza, y la exposición del proyecto docente y la exposición del proyecto investigador, durante un tiempo máximo de 90 minutos. Seguidamente se realiza un debate de la comisión con la persona concursante sobre aquellos aspectos, durante un tiempo máximo de 90 minutos.

**Segunda prueba:** Consiste en la exposición de una lección o tema de una de las asignaturas básicas u obligatorias establecidas en la convocatoria, durante un máximo de 45 minutos, seguida de un debate con la comisión durante un tiempo máximo de 90 minutos.

**Tercera prueba:** Consiste en la exposición de los resultados de un trabajo de investigación propio elegido por la persona candidata, durante un tiempo máximo de 30 minutos. Seguidamente se realizará un debate con la Comisión, durante un tiempo máximo de 90 minutos.

Una vez finalizadas las actuaciones de todas las personas participantes en la segunda fase, la comisión emitirá el informe de evaluación individualizado por cada una de las personas participantes. El informe

deberá contener una valoración razonada de la puntuación otorgada. Este informe se pondrá de forma automática a disposición de la persona candidata.

## **12. Finalización del proceso selectivo**

- 12.1. En base a los informes de evaluación individualizados, la comisión adoptará un acuerdo de propuesta de contratación a favor de la persona candidata que haya obtenido la mejor valoración de acuerdo con los criterios de mérito y capacidad determinados, y en relación con la plaza que es objeto de provisión. La comisión de selección no puede proponer la contratación de más personas candidatas que el número de plazas convocadas. Sin embargo, si la valoración de otras personas candidatas es meritoria, quedará establecida una lista según su priorización, por si procede su contratación para la plaza objeto de concurso, en caso de que la persona candidata propuesta para la contratación no formalice el contrato correspondiente o presente la renuncia. Esta lista permanecerá vigente por un plazo de 6 meses, a partir de la fecha en que se formalice el contrato de la persona finalmente contratada.
- 12.2. El acuerdo por el que se apruebe la propuesta de contratación de la comisión se publicará en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universidad de Girona](#), en el espacio web [Trabaja en la UdG](#) y en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Este acuerdo deberá contener la valoración individualizada de cada una de las personas candidatas, con indicación de la puntuación obtenida.
- 12.3. El plazo para aprobar el acuerdo de propuesta de contratación no podrá exceder de 6 meses, a partir de la fecha de publicación de la convocatoria en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## **13. Reclamaciones contra el acuerdo de la comisión de selección**

- 13.1. Contra el acuerdo de propuesta de contratación de la comisión de selección, que pone fin al proceso de selección, las personas candidatas pueden interponer recurso de alzada ante el rector o rectora, que podrá requerir la emisión de un informe a la misma comisión sobre los motivos de impugnación del recurso.

Si contra el referido acuerdo no se formulara recurso alguno, el acuerdo publicado se convertirá en firme y se procederá a la contratación de la persona propuesta, según lo previsto en el artículo siguiente. En caso contrario, hasta que no se haya resuelto el recurso interpuesto no se procederá a la formalización del contrato.

## **14. Contratación**

- 14.1 Una vez haya devenido firme el acuerdo de propuesta de contratación o resueltos los recursos, en su caso, se concederá a la persona propuesta para su contratación un plazo de 10 días naturales para que presente la documentación requerida por el Servicio de Recursos Humanos y necesaria para la contratación.

Si la persona propuesta no presenta la documentación indicada, o renuncia a la contratación, decaerá en su derecho, y no podrá formalizar el contrato de trabajo con la Universidad de Girona. En este caso, si hay una lista priorizada de candidatos, se pasará al siguiente de la lista.

Para que sea posible la contratación, la persona propuesta deberá acreditar documentalmente los requisitos que se explicitarán en la convocatoria correspondiente.

Además, la persona propuesta deberá cumplir los requisitos establecidos por los organismos competentes en materia laboral y de seguridad social a los efectos de gestionar las altas en los registros y sistemas de protección social previstos normativamente.

14.2. La persona propuesta por la comisión de selección deberá formalizar el correspondiente contrato en el plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de publicación de la resolución de adjudicación. La fecha de formalización del contrato será acordada por el vicerrectorado responsable en materia de Personal Docente e Investigador y la persona propuesta teniendo en cuenta las necesidades académicas de la UdG.

14.3. El contrato de profesorado agregado es de carácter fijo e indefinido

## **15. Retribuciones**

15.1. Las retribuciones serán las establecidas en el convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas.

## **ANEXO III. PROFESORADO AGREGADO**

---

### **III.1) Requisitos específicos para acceder al proceso selectivo**

Disponer de la titulación de doctor o doctora, de conformidad con lo que determina el artículo 82 de la LOSU.

En caso de que el título no haya sido expedido por una universidad española, para la firma del contrato será necesaria la credencial de homologación emitida por cualquier universidad española.

Disponer de la evaluación favorable de la Agencia de Evaluación y Acreditación para ser contratado como profesorado agregado.

Para las plazas de la primera fase:  
Disponer del Certificado R3/I3.

### **III.2) Documentación que hay que subir a la aplicación <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>:**

III.2.1 DNI/NIE o pasaporte vigente (sólo en el caso de no autorizar a la UdG a obtener documentos de otras administraciones).

III.2.2 Título de doctor o doctora (sólo en el caso de no autorizar a la UdG a obtener documentos de otras administraciones para titulaciones universitarias españolas, o en el caso de titulaciones expedidas por universidades extranjeras).

III.2.3 Documento acreditativo del conocimiento suficiente (Nivel C1) de la lengua catalana.

III.2.4 Evaluación favorable de la correspondiente agencia de evaluación y acreditación para ser contratado como "profesorado agregado".

III.2.5 Certificado I3/R3 (en el caso de presentarse a las plazas de la primera fase).

III.2.6 Acreditación del pago de las tasas y, si procede, de las bonificaciones o exenciones.

III.2.7 Copia de la documentación acreditativa que justifique la exención de la tasa, si procede. En caso de encontrarse en situación de desempleo, hay que acreditar que se encuentra en situación de demandante de empleo (certificado del SOC) y que no se perciba ninguna prestación económica (certificado del SEPE).

III.2.8 Certificado del reconocimiento del grado de discapacidad, si procede.

III.2.9 Historial académico y curricular en formato libre donde se recomienda que se destaquen las 12 contribuciones en investigación (publicaciones, libros, capítulos, etc.) con más impacto según la persona candidata.

III.2.10 Proyecto docente de una asignatura correspondiente al perfil de docencia de la plaza objeto de convocatoria.

III.2.11 Proyecto de investigación correspondiente al perfil de investigación de la plaza objeto de convocatoria

### **III.3) Criterios para la valoración del proceso selectivo**

La comisión de selección sólo considerará los méritos de las personas candidatas que se ajusten al perfil de la plaza establecido en la convocatoria. En caso de que el perfil especifique más de una especialidad, se considerará como mérito la actividad docente o investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio de conocimiento en cualquiera de las especialidades especificadas en el perfil de la plaza objeto de concurso.

La comisión valorará los méritos individuales de las personas candidatas. Para los méritos obtenidos de forma colectiva, se tendrá en cuenta la contribución personal de la persona candidata en la consecución de estos méritos.

En relación con estos méritos, la comisión valorará principalmente los que se hayan alcanzado en los últimos 10 años, a contar a partir de la fecha de la resolución de convocatoria pública, otorgándoles el peso más significativo en la evaluación.

A las personas candidatas que en los últimos 10 años hayan tenido una incapacidad temporal de larga duración, permisos de maternidad o paternidad, por riesgo durante la lactancia, por adopción o acogimiento, situación de excedencia para el cuidado de hijas, hijos u otros familiares en primer grado a su cargo, o excedencia por razón de violencia de género prevista en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la comisión tendrá en cuenta estas situaciones a los efectos de ampliar este periodo a 12 años. Asimismo, se tendrán en cuenta otras situaciones similares debidamente motivadas y justificadas, a los efectos de ampliar este periodo.

La actividad académica se evaluará según criterios de valoración reconocidos y empleados internacionalmente.

#### **III.3.1) Primera fase**

**Los criterios de selección y la puntuación máxima a aplicar a la primera fase del concurso son:**

- a) Actividad docente universitaria relacionada con las necesidades docentes según el perfil de la plaza objeto de la convocatoria: máximo de 40 puntos, distribuidos entre los siguientes subcriterios:
  - a.1) Docència universitària impartida en ensenyaments universitaris oficials, incloent la direcció de tesis doctorals finalitzades o en curs, tenint en compte les evidències de la qualitat docent aportades, com ara les avaluacions positives de la pròpia activitat docent: valoració màxima de 30 punts.
  - a.2) Formació docent universitària i participació en projectes d'innovació docent universitària: valoració màxima de 5 punts.
  - a.3) Altres mèrits en docència universitària com ara premis o distincions en reconeixement de qualitat en l'activitat docent, participació en congressos de docència o estades per impartir docència en altres centres: valoració màxima de 5 punts.
- b) Actividad de investigación y de transferencia relacionada con el perfil de la plaza objeto de la convocatoria valorada por la actividad investigadora que haya dado lugar a resultados reflejados en publicaciones, patentes, actividades de transferencia tecnológica o trabajos que representen una innovación y un avance en su campo, o que hayan tenido un impacto económico y social significativo: máximo de 40 puntos, distribuidos entre los siguientes

subcriterios:

b.1) Valoración de las 12 contribuciones (publicaciones, libros, capítulos, etc.) con más impacto según la persona candidata: valoración máxima de 20 puntos, teniendo en cuenta evidencias de la calidad de las contribuciones.

b.2) Participación en proyectos de investigación competitivos y participación en actividades de transferencia e intercambio de conocimiento: valoración máxima de 15 puntos.

Asimismo se valorará el hecho de que la persona candidata se haya iniciado en actividades de liderazgo de grupos y proyectos de investigación que se hayan concretado en la dirección de tareas específicas en proyectos de investigación o contratos con instituciones o empresas. Se valorará también la experiencia de colaboración con otros grupos de prestigio concretada en estancias de larga duración, proyectos conjuntos, etc.

b.3) Actividades de divulgación, de valorización de la investigación (participación en la creación de empresas de base tecnológica, patentes inscritas, derechos de propiedad industrial, etc.) y otras contribuciones (como la participación en congresos), distinciones y premios por la actividad investigadora: valoración máxima de 5 puntos.

c) Realización de actividades de investigación, transferencia y/o docencia universitaria por un periodo acumulado, de como mínimo, 9 meses en universidades o centros de investigación de prestigio diferentes de la universidad donde se ha obtenido la titulación de doctor o doctora, relacionada con el perfil de plaza objeto de convocatoria: valoración máxima de 10 puntos, computarán las estancias de como mínimo 30 días naturales de duración con una dedicación equivalente a tiempo completo.

d) Actividades de servicio en gestión y dirección en la Universidad y en el sistema universitario, máximo de 10 puntos, tales como:

d.1) El desempeño de cargos de responsabilidad en gestión de la universidad o en organismos públicos de investigación.

d.2) El desarrollo de cargos directivos en el entorno educativo, científico o tecnológico en la Administración General del Estado, las comunidades autónomas o las administraciones internacionales.

### **III.3.2) Segunda fase**

**Los criterios de selección y la puntuación máxima a aplicar a la segunda fase del concurso son:**

a) En la primera prueba.

a.1) Calidad en la exposición de su idoneidad en la plaza objeto del concurso por parte de la persona candidata: valoración máxima de 20 puntos.

a.2) Calidad del proyecto docente: valoración máxima de 20 puntos.

Del proyecto docente se valorarán, como mínimo, los objetivos, los contenidos (incluyendo su organización y secuenciación), las competencias, la metodología docente, la metodología de evaluación y el proceso de aprendizaje del estudiante.

a.3) Calidad del proyecto investigador, que consistirá en un plan de actuación en investigación propio adecuado al perfil de la plaza: valoración máxima de 20 puntos.

En este caso habrá que evaluar los antecedentes y la situación actual del campo de la investigación, la originalidad, la coherencia y la relevancia científica del proyecto de investigación, la metodología, los objetivos, las hipótesis y el plan de trabajo y los beneficios y relevancia de los resultados.

En esta primera prueba la comisión valorará la capacidad y la habilidad de la persona candidata en su presentación y el posterior debate con la Comisión, teniendo en cuenta el rigor, la claridad expositiva y la capacidad de síntesis.

b) En la segunda prueba:

b.1) Capacidad y habilidades de la persona candidata para desarrollar una lección o tema propio de una de las asignaturas básicas u obligatorias relacionadas con el perfil de la plaza objeto del concurso: valoración máxima de 20 puntos.

Se valorará el conocimiento tanto del conjunto de la asignatura o materia como de la lección o tema expuesto en particular por la persona candidata; también se valorarán el rigor, la claridad expositiva y la capacidad de síntesis, tanto en la presentación como en el debate con la comisión.

c) En la tercera prueba:

c.1) capacidad y habilidades de la persona candidata al exponer los resultados de un trabajo de investigación propio relacionado con el perfil de la plaza objeto del concurso: valoración máxima de 20 puntos.

Se valorará el rigor académico del trabajo, la claridad expositiva y la capacidad de síntesis, tanto en la presentación como en el debate con la Comisión.