

**Anexo I:**

**BASES DE LOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA LA PROVISIÓN DE DOS PLAZAS DE PROFESORADO LABORAL TEMPORAL EN LA UNIVERSITAT DE GIRONA. PROFESORADO LECTOR (Programa María Goyri)**

---

Bases de la convocatoria de los concursos públicos para el acceso a dos plazas de profesorado laboral temporal en la Universitat de Girona, profesorado lector (María Goyri)

**1. Normas generales**

- 1.1. Las presentes bases regulan los concursos de profesorado lector, equivalente a la figura de profesorado ayudante doctor prevista en el artículo 78 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU), en el marco de la Universitat de Girona.
- 1.2. Estas bases también se rigen por los artículos 44, 45 y 49 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 Universitat de Girona y se dispone la publicación de su texto íntegro - DOGC n.º 5897, de 9 de junio de 2011; el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, publicado mediante Resolución TRE/309/2006 y modificado por la Resolución TSF/272/2017, de 20 de febrero, el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba en texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (TREBEP), y el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y por la legislación general y el resto de normativa que resulte de aplicación.
- 1.3. Asimismo, por lo que no se prevea en estas bases y la normativa citada, deberá aplicarse lo que dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPACAP); la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del servicio público (LSRJSP); la normativa de transparencia, medios electrónicos y protección de datos, y el resto de las normas que sean aplicables.
- 1.4. También, se aplica a estos concursos, el Reglamento para la selección y contratación de profesorado lector, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universitat de Girona en la sesión ordinaria 3/2024, de 25 de abril (publicado en el [eBOU3409](#)).
- 1.5. Las plazas contempladas en la presente convocatoria forman parte de la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador de la UdG (RLT) de la Universitat de Girona y han sido aprobadas juntamente con las comisiones de selección, por acuerdo de la Comisión Delegada de Personal en la sesión 9/2025, de 10 de julio de 2025.
- 1.6. Las plazas se convocan en ejecución del Programa María Goyri de incorporación de talento docente e investigador a las universidades públicas españolas, de acuerdo con el convenio firmado en fecha 24 de octubre de 2024 entre el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, el Departamento de Investigación y Universidades de la Generalitat de Catalunya y las universidades públicas catalanas.
- 1.7. Estas bases tendrán presente el acuerdo relativo a una política, en la Universitat 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](#)).
- 1.8. A los efectos de estas bases, del 1 de agosto al 31 de agosto de 2025 no se realizará ninguna actuación ya que el calendario laboral para el personal técnico, de gestión y administración y Servicios de la Universitat de Girona para el año, aprobado por 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, publicada en el [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universitat de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja en la UdG](#).
- 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 laboral temporal y, por tanto, tener derecho a presentarse a esta convocatoria, 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 y no haber cumplido la edad de jubilación.
- a.2. Los contratos de profesorado contratado con 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 los habilite a residir y 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 desempeñar las funciones correspondientes a la figura de profesorado lector.
- 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 lector, los establecidos en el artículo 78 de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), y que se explicitan en el anexo III, apartado a), de esta convocatoria.
- b.2. Estos requisitos deben cumplirse el último día del plazo de presentación de las solicitudes para poder participar en esta convocatoria selectiva, en relación con la plaza que se quiera proveer, y deben poder acreditarse fehacientemente en cualquier momento del proceso selectivo que los órganos competentes establezcan. En este sentido, se entenderá por órganos competentes a tal efecto: la comisión de selección, el rector o rectora y el Servicio de Recursos Humanos.

Asimismo, únicamente se tendrán en consideración los requisitos y méritos conseguidos y alegados en la fecha en que acaba el plazo de presentación de solicitudes.

## 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 poder expresarse 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 Universitat 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) Posteriormente al proceso selectivo. En caso de que la persona contratada no haya acreditado el conocimiento suficiente de las lenguas oficiales, de acuerdo con lo estipulado en el apartado anterior, deberá participar activamente en los cursos de formación que la Universidad programe u homologue a tales efectos. Superado el curso o cursos, se considerará acreditado el nivel de conocimiento suficiente exigido en el numeral primero de este artículo. En caso contrario, si el profesorado afectado no superase los cursos mencionados, deberá proseguir su formación hasta tanto no alcance el nivel de conocimiento suficiente de lenguas. Este aspecto se considerará como una obligación más de carácter esencial que el profesorado contratado deberá cumplir. Esta acreditación se realizará en un plazo máximo de dos años a partir de la fecha de inicio del primer contrato, en el caso del profesorado contratado, tal y como establece el artículo 4.2, de la [Normativa sobre la acreditación del conocimiento lingüístico del personal docente e investigador de la Universitat de Girona aprobada por 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 siguientes certificaciones 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) o de 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 Catalunya (CIFALC). Así mismo, 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 donde la 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 donde la lengua oficial sea la lengua castellana), se realizará mediante cualquiera de los certificados de nivel C1 que figuren a 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 a los siguientes enlaces, donde se generará y registrará la solicitud correspondiente. En esta misma aplicación deberá subirse la documentación que se indica en el apartado b) del anexo III de estas bases.

Con certificado electrónico admitido por el sistema VÀlid del Consorcio Administración Abierta de Cataluña (idCAT Mòbil, certificat digital, cl@ve, DNI electrónico)  
<https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>

Sin certificado electrónico:

<https://apps.udg.edu/ConcursosPdi/int>

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

- 5.2. Si se desea participar en más de una plaza será necesario registrar en la aplicación las solicitudes para todas esas plazas.

## 6. Tasas

- 6.1. Para participar en esta convocatoria es necesario acreditar el pago de la tasa de **72,05 euros**, de acuerdo con lo que establece el presupuesto de la Universitat de Girona del año 2024. 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. Exenciones:

Previa justificación documental 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 debe acreditarse con la documentación justificativa subiéndola a la aplicación <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>

No procederá 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 otros fines, para la organización y gestión de convocatorias de acceso a puestos de trabajo en la Universidad. Los datos no serán comunicados a otras administraciones salvo en los casos para los que exista habilitación legal.

Responsable de tratamiento: Universitat 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 los interesados: se pueden ejercer 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 documentos adjuntos**

8.1. El plazo de presentación de las solicitudes y de los documentos adjuntos será de 7 días naturales a contar des del día siguiente de la publicación de esta resolución en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

## **9. Lista de personas admitidas y excluidas en el 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 Universitat de Girona](#) la lista provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación de la causa de exclusión.

9.2. Las personas excluidas podrán subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión en un plazo máximo de 5 días naturales a partir del siguiente al de la fecha de publicación de la lista provisional de personas admitidas y excluidas. Las alegaciones se tendrán que presentar a través de la aplicación informática <https://apps.udg.edu/ConcursosPdi>

9.3. Transcurrido el plazo antes indicado y presentadas y analizadas las alegaciones, 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 y no será necesaria su publicación.

9.4. La UdG puede subsanar 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 Universitat de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja en la UdG](#); esta composición fue aprobada por la Comisión Delegada de Personal en la sesión 9/2025, de 10 de julio de 2025.

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 (apartado c) del anexo III), así como la aprobación de la propuesta de contratación resultante.

10.2. Los acuerdos o actos en los que se nombren los miembros que deben formar parte de la mencionada 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 del personal de la Universitat 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 realizará telemáticamente. Corresponde al presidente o presidenta realizar 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 Universitat 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 tendrán carácter secreto, aunque una vez finalizado el procedimiento, los actos administrativos y los informes emitidos serán 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 semanas** a partir de la fecha de publicación de la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.
- 10.12. Los miembros de las comisiones de selección tienen derecho a percibir 120 euros brutos, en el caso de las personas que actúen como presidente/a y secretario/a y 100 euros brutos, en el caso de la persona que actúe como vocal, por la totalidad de las reuniones de la comisión, y 40 euros brutos por cada persona candidata evaluada.

## 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 los candidatos. 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 la 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 estos no se ajusten al perfil de la plaza según los criterios de valoración establecidos.

La comisión hará pública, al [tablón de anuncios de la sede electrónica de la Universitat de Girona](#) y en el espacio web [Trabaja a 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 se deberá publicar con una antelación mínima de 5 días hábiles respecto el día que se acuerde para realizar la segunda fase del proceso selectivo.

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

- Enlace de la plataforma Teams.
- Día y hora.
- Orden de actuación de las personas candidatas.

Si en el proceso selectivo participa más de una persona candidata, a la segunda fase tendrán que participar como mínimo las dos mejor valoradas en la primera fase. Sin embargo, la comisión podrá acordar por unanimidad que ninguna persona candidata, o solo una, reúne los méritos suficientes o que se adecuen 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 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 Universitat de Girona.

**11.2 La segunda fase**, se realizará en formato telemático o bien, en formato presencial (no se contempla el formato híbrido).

Las sesiones telemáticas se celebrarán de acuerdo con la instrucción de Gerencia n.º 03/2023, relativa a la realización, por medios telemáticos, de los concursos del personal docente e investigador de la Universitat 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 Catalunya (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 dos pruebas de forma consecutiva.

Esta segunda fase estará dividida en dos pruebas:

**Primera prueba:** Exposición oral del historial académico y profesional, argumentando la idoneidad del candidato o candidata al perfil de la plaza, durante un tiempo máximo de 40 minutos. Seguidamente, se mantiene un debate de la comisión con la persona concursante durante un 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 30 minutos, seguida de la exposición de los resultados de un trabajo de investigación propio elegido por la persona candidata, durante un máximo de 30 minutos. Seguidamente, se mantiene un debate con la comisión durante un máximo de 90 minutos.

Una vez finalizadas las actuaciones de todas las personas participantes en la segunda fase, la comisión emitirá un informe de evaluación individualizado para cada una. El informe deberá contener una valoración razonada de la puntuación otorgada. Este informe se pondrá automáticamente 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 candidatos 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 Universitat de Girona](#), en el espacio web [Trabaja en la UdG](#) y en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña. 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 del 22 de setiembre de 2025, debido al plazo establecido por el Programa Maria Goyri.  
Fecha máxima de inicio del contrato 31/10/2025.

## **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 propia comisión sobre los motivos de impugnación del recurso.  
Si contra el referido acuerdo no se formulase 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 tanto no se haya resuelto el recurso interpuesto no se procederá a la formalización del contrato.

## **14. Contratación**

- 14.1 Una vez se haya convertido en firme el acuerdo de propuesta de contratación o resueltos los recursos, si procede, 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 Universitat de Girona. En dicho caso, si existe 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 efectos de gestionar las altas en los registros y sistemas de protección social previstos normativamente.
- 14.2 El contrato de profesorado lector será de carácter temporal por una duración máxima de 6 años y en caso de personas con discapacidad, de 8 años como máximo
- 14.3 El contrato de profesorado lector tiene una dedicación a tiempo completo y por tanto se encuentra dentro del ámbito subjetivo de la Ley 53/1983 de incompatibilidades. De manera más completa, el artículo 15 del Real decreto 598/1985, de 30 de abril por el cual se desarrolla parcialmente la Ley de incompatibilidades, establece que el personal docente universitario con dedicación a tiempo completo no podrá ser autorizado por la realización de otras actividades en el sector público o privado, sin perjuicio de lo que disponen los artículos 60 de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y 19 de la Ley 53/1984 de incompatibilidades.



## **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 LECTOR**

---

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

Contar con la titulación de doctor o doctora, de conformidad con lo que determina el artículo 78 de la LOSU.

En caso de que las titulaciones de doctor o doctora si el título no ha sido expedido por una universidad española o reconocido en el país, para la firma del contrato será necesario el certificado de declaración de equivalencia del título de doctor o doctora de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 889/2022.

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

- III.2.1 DNI/NIE o pasaporte vigente (solo en el caso de no autorizar a la UdG a obtener documentos de otras administraciones).
- III.2.2 Título de doctor o doctora (solo 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 lector” (AQU) o “profesorado ayudante doctor” (ANECA) o una acreditación para acceder a la figura de profesorado permanente o de los cuerpos docentes universitarios. (Solo en caso de que se tenga, dado que no es un requisito de admisión sino un mérito preferente para acreditar el punto 1 del apartado III.4).
- III.2.5 Hoja de servicios de las universidades públicas catalanas y o españolas, con indicación del tipo y período de contrato durante la contratación de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior al año previstos en la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (en caso de que se acredite el punto 2 del apartado III.4).
- III.2.6 Acreditación del pago de las tasas y, en su caso, 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, debe acreditarse 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 según modelo establecido en la convocatoria y disponible al espacio web [Trabaja a la UdG](#).

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

La comisión de selección solo 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 los candidatos. 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 de carrera académica, a contar a partir de la fecha de publicación 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 acogida,

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 efectos de ampliar este período a 12 años. Asimismo, se tendrán en cuenta otras situaciones similares debidamente motivadas y justificadas, a efectos de ampliar este período.

La comisión evaluadora garantizará que las interrupciones en la carrera académica derivadas de causas de carácter profesional o personal no comporten un perjuicio en la valoración de las personas candidatas, asegurando un proceso de evaluación equitativo.

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

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

**Los criterios de selección y la puntuación máxima para aplicar en 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) Docencia universitaria impartida en enseñanzas universitarias oficiales, incluyendo la dirección de tesis doctorales finalizadas o en curso, teniendo en cuenta las evidencias de la calidad docente aportadas, tales como las evaluaciones positivas de la propia actividad docente: valoración máxima de 25 puntos.
  - a.2) Formación docente universitaria y participación en proyectos de innovación docente universitaria: valoración máxima de 10 puntos.
  - a.3) Otros méritos en docencia universitaria como premios o distinciones en reconocimiento de calidad en la actividad docente, participación en congresos de docencia o estancias para impartir docencia en otros centros: valoración máxima de 5 puntos.
- b) Actividad de investigación y 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 8 contribuciones (publicaciones, libros, capítulos, etc.) con mayor 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.
  - 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 docencia universitaria por un período

acumulado de al menos 9 meses en universidades o centros de investigación de prestigio distintos de la universidad donde se ha obtenido la titulación de doctor o doctora, relacionadas con el perfil de la plaza objeto de la convocatoria: valoración máxima de 15 puntos (computarán las estancias de al menos 30 días naturales de duración con una dedicación equivalente a tiempo completo).

- d) Otros méritos curriculares: valoración máxima de 5 puntos, tales como:
  - d.1) Ayudas obtenidas en convocatorias competitivas.
  - d.2) Mención de doctorado europeo o internacional, premio extraordinario de doctorado u otros indicadores de calidad de la tesis doctoral.
  - d.3) Premios de grado o licenciatura.
  - d.4) Otros méritos por experiencia profesional relacionados con el perfil de la plaza objeto de la convocatoria: premios profesionales, titulaciones y formación que aportan especialización profesional, experiencia profesional no académica y actividades en el tercer sector, informes y publicaciones realizados en el ámbito profesional.

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

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

- a) En la primera prueba, la comisión valorará la capacidad y habilidad de la persona candidata en la exposición realizada sobre su idoneidad para la plaza objeto del concurso, y, del posterior debate con la comisión, el rigor, la claridad expositiva y la capacidad de síntesis: valoración máxima de 20 puntos.
- 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 su presentación como en el debate con la comisión.
  - b.2) Capacidad y habilidades de la persona candidata para 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 su presentación como en el debate con la comisión.

**III.4) Aplicación de méritos preferentes** (de acuerdo con la disposición transitoria segunda del Reglamento de la Universitat de Girona para la selección y contratación de profesorado lector):

1. En las convocatorias publicadas con anterioridad al 12 de abril de 2027, se considerará mérito preferente contar con la acreditación de “profesorado lector” (AQU) o de “profesorado ayudante doctor” (ANECA) o una acreditación para acceder a la figura de profesorado permanente o de los cuerpos docentes universitarios. A las personas candidatas que acrediten este mérito preferente se les incrementará en un 10 por ciento la valoración final obtenida en los criterios valorados en la primera fase del concurso.
2. Se considerará mérito preferente haber desarrollado, en la fecha de publicación de la convocatoria, actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos cinco cursos académicos en los últimos siete años, a través de contratos de profesorado asociado u otros

contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. A las personas candidatas que acrediten este mérito preferente se les incrementará en un 10 por ciento la valoración final obtenida en los criterios valorados en la primera fase del concurso.

3. Ambos criterios preferentes son acumulativos.