

ALEGACIONES PRESENTADAS AL BORRADOR DE REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y CONDTRATACIÓN DE PROFESORADO PERMANENTE LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ALEGANTE	DISPOSICIÓN AFECTADA	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none"> Alba Soto Gutiérrez 	<p>Anexo I. Baremo Apto 1.2. Subaptdo 1.2.1 Tabla de méritos Formación Académica, apartado de Máster, título de Máster.</p>	<p>Solicita Añadir el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) como mérito equivalente a la realización de un título de Máster</p>	<p>La inclusión del Diploma de Estudios Avanzados (DEA) como mérito equivalente a un título de Máster no procede, dado que la estructura actual del baremo se alinea con el marco normativo vigente del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que establece diferencias claras entre ambos títulos. Aunque el DEA certifica suficiencia investigadora, su objetivo y estructura difieren del Máster Universitario. Además, el baremo ya permite valorar los méritos académicos de forma proporcional a su relevancia para el perfil del puesto.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Alba Soto Gutiérrez 	<p>Anexo II. Manual para baremación de méritos Ap 3.1.1 Subap. Afinidad Puntuación para criterios de afinidad para obra artística.</p>	<p>Solicita incluir aspectos establecidos como criterios de evaluación por la ANECA, que trasciendan los aspectos recogidos en el borrador, atendiendo a la diversidad de expresiones y modos de producción artística actuales. La ANECA no establece de forma explícita que las exposiciones o los proyectos curatoriales deban contar necesariamente con un catálogo como requisito indispensable, reconociendo la pluralidad de formatos y medios de impacto propios del ámbito artístico contemporáneo.</p>	<p>La inclusión de criterios adicionales propuestos por la alegación no procede, dado que el baremo actual ya permite valorar méritos artísticos en función de su calidad, relevancia e impacto, alineándose con estándares académicos y prácticas evaluativas. Si bien la ANECA contempla una amplia variedad de formatos artísticos, el Reglamento busca garantizar criterios claros, objetivos y adaptados a las necesidades específicas de la Universidad. La mención específica de catálogos responde a un estándar común de calidad y difusión en el ámbito artístico.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ignacio García Casas 	<p>Artículo 2.1.1 y 2.1.2. 1. El proceso de selección del profesorado ayudante doctor se regirá por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con objeto de garantizar una selección eficaz, eficiente, transparente y objetiva, de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora. 2. Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, estos procedimientos de selección tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación o la lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes, de acuerdo con la normativa general de aplicación.</p>	<p>Solicita aunar ambos puntos, especificando la puntuación especial de las colaboraciones docentes para evitar la imposibilidad de que los FPI anteriores a la existencia de colaboración docente no se vean con la imposibilidad de sumar 6 puntos.</p>	<p>La propuesta de unificar ambos apartados y ajustar la puntuación no procede, ya que el baremo busca valorar de manera diferenciada la colaboración docente y la docencia oficial. Esta estructura permite reconocer tanto la experiencia acumulada como las nuevas modalidades de colaboración docente. La puntuación máxima en cada apartado está diseñada para garantizar la equidad sin desventaja para quienes han ejercido docencia oficial en el marco de contratos anteriores.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ignacio García Casas 	<p>Anexos, Apto 5.1 Otros méritos. Representación universitaria Puntuación máxima: 5 puntos Afinidad: La puntuación de este apartado no está sometida a criterios de afinidad. En este apartado se puntuará la pertenencia a órganos colegiados mediante elecciones, no siendo miembro nato.</p>	<p>Solicita aclaración oficial de los órganos colegiados mediante elecciones y puntos por año, dependiendo de cual se trate.</p>	<p>La propuesta de aclarar y puntuar de forma diferenciada la pertenencia a órganos colegiados en función de su tipo no procede, ya que el baremo ya contempla criterios generales y equitativos para valorar estas participaciones. La pertenencia a la Junta de Facultad mediante elección, como órgano colegiado, está implícitamente cubierta en la categoría correspondiente, garantizando su valoración en igualdad de condiciones con otros méritos similares.</p>

<ul style="list-style-type: none"> Ignacio García Casas 	<p>Anexos, Aptado 2.1.1 Actividad y Formación Docente. Contratos Laborales como profesor. La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad y por lo tanto la puntuación final será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida en este apartado por el factor de afinidad.</p>	<p>Solicita aclaración de si la puntuación de los contratos es independiente del número de horas de docencia realizada</p>	<p>La propuesta de ajustar la puntuación del apartado 2.1.1 en función del número de horas de docencia realizada no procede, ya que el baremo valora la experiencia docente a través de la tipología y duración del contrato, garantizando un criterio uniforme y equitativo. La especificidad por horas si se contempla en el de colaboración docente, dado que se trata de una actividad voluntaria.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ignacio García Casas 	<p>Anexo, Aptado 6 Méritos preferentes Máximo 10 puntos.</p>	<p>Solicita que se especifique la puntuación para cada tipo de acreditación ANECA que se posea</p>	<p>La propuesta de establecer puntuaciones diferenciadas para cada tipo de acreditación ANECA no procede, ya que el baremo está diseñado para valorar específicamente la acreditación requerida para el puesto convocado, que en este caso es la de Ayudante Doctor. La finalidad del proceso es seleccionar candidatos que cumplan los requisitos del puesto, no reconocer acreditaciones superiores que no son exigidas para esta categoría profesional.</p> <p>Otorgar puntuaciones distintas según el tipo de acreditación introduciría una desigualdad injustificada en el proceso de selección, favoreciendo perfiles que, aunque puedan contar con acreditaciones superiores, no necesariamente se alinean con las funciones específicas y expectativas del puesto de Profesor Ayudante Doctor, una figura en formación.</p> <p>Además, el baremo ya valora otros méritos académicos, docentes e investigadores de manera integral, garantizando que todos los candidatos sean evaluados de forma equitativa y ajustada al perfil del puesto. La simplificación y claridad del baremo aseguran que el proceso de selección sea justo, objetivo y alineado con los principios de mérito y capacidad.</p> <p>Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ignacio García Casas 	<p>Anexo II, Aptado 2.4 Actividad y Formación Docente. Publicación de material docente. En este apartado se valorará la participación en calidad de autor o coautor o editor de los siguientes materiales siempre y cuando se empleen en la actividad docente de asignaturas regladas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - libros de texto, manuales o capítulos de libro. - juegos didácticos - software docente, videos didácticos no divulgativos - otro material didáctico 	<p>Alega que en ningún apartado se refleja los méritos por congresos docentes, artículos docentes, póster o orales en congresos docentes. Se debería añadir estos méritos, no se si en el apartado 2.4 de publicación de material docente o dentro de la actividad docente como un nuevo apartado.</p>	<p>La propuesta de incluir méritos específicos por congresos docentes, artículos docentes, pósteres o comunicaciones orales en congresos docentes no procede, dado que el baremo ya contempla apartados para valorar de manera integral la experiencia y producción docente. En particular, el apartado 2.4 se centra en la publicación de material docente, mientras que otros apartados del baremo valoran la actividad investigadora y docente de forma general, garantizando un equilibrio adecuado.</p> <p>Si bien estas contribuciones pueden ser relevantes, su inclusión como un apartado independiente generaría redundancias y complejidades innecesarias en la evaluación, dado que los méritos docentes están intrínsecamente valorados en las categorías ya existentes. El objetivo del baremo es mantener claridad, operatividad y equidad en el proceso de</p>

			<p>selección, evitando la fragmentación excesiva de méritos que podrían sobrevalorarse en detrimento de otros criterios esenciales.</p> <p>Por tanto, el sistema actual asegura una valoración justa y equilibrada de las contribuciones relacionadas con la docencia e investigación sin necesidad de crear apartados adicionales específicos para los méritos mencionados.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Sergio de la Herrán Ruiz-Mateos 	<p>Anexo I. Baremo Apto 1,2,3 y 6 Tabla de puntos asignados en cada bloque: Formación académica, Actividad y formación docente, Actividad investigadora y de transferencia y Méritos preferentes.</p>	<p>Solicita que se mesure la puntuación. Las plazas PAD están diseñadas para recibir a aquellos investigadores que acaban de defender su tesis doctoral. Las puntuaciones del baremo de estos bloques lastra a los investigadores</p>	<p>La propuesta de modificar las puntuaciones asignadas a los bloques de formación académica, actividad docente e investigadora, y méritos preferentes no procede, ya que el baremo actual está diseñado para equilibrar la valoración de los méritos académicos, docentes e investigadores de acuerdo con las competencias requeridas para el puesto de Profesor Ayudante Doctor.</p> <p>El bloque de actividad docente no supone una desventaja para los investigadores predoctorales, sino un reconocimiento a la experiencia adquirida por otros candidatos en entornos docentes, considerando que las funciones del PAD incluyen una significativa carga de docencia. De igual manera, el bloque de méritos preferentes valora de forma justa la acreditación específica para el puesto, incentivando la preparación previa de los candidatos.</p> <p>La estructura del baremo no excluye a candidatos con trayectoria investigadora predoctoral, ya que estos tienen la oportunidad de destacar en otros apartados, como la actividad investigadora y la formación académica, permitiendo valorar sus méritos de forma integral.</p> <p>El reglamento está alineado con los principios de equidad y objetividad, garantizando que las diferentes trayectorias sean valoradas sin favorecer un perfil concreto. Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Sergio de la Herrán Ruiz-Mateos 	<p>Anexo I. Baremo Apto 2.3.5 Contratos laborales como investigador. En este apartado se puntuarán los contratos y las becas (si son anteriores a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), obtenidos en procesos competitivos convocados por entidades públicas y privadas y cuya finalidad sea la de llevar a cabo actividades de investigación científica.</p>	<p>Solicita añadir una referencia al periodo de orientación postdoctoral.</p>	<p>La propuesta de incluir una referencia específica al periodo de orientación postdoctoral no procede, dado que el baremo ya establece criterios diferenciados y claros para valorar las etapas predoctoral y postdoctoral en los contratos laborales como investigador. Estos criterios permiten distinguir las competencias adquiridas en ambas fases sin necesidad de incorporar una mención adicional.</p> <p>El periodo de orientación postdoctoral, aunque importante, se encuentra implícitamente contemplado dentro de la categoría de contratos postdoctorales, cuya puntuación refleja su relevancia y alineación con los objetivos académicos e investigadores del puesto. Incluir una referencia específica podría generar ambigüedad y complejidad en la evaluación, dificultando la aplicación uniforme del baremo.</p> <p>El reglamento actual se ajusta a la normativa vigente y permite valorar de manera justa e integral las contribuciones de los investigadores en distintas etapas de su trayectoria profesional, respetando los principios de claridad y equidad en el proceso de selección.</p> <p>Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas</p>

			<p>por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
Sergio de la Herrán Ruiz-Mateos	<p>Anexo I. Baremo Apto 3.1.2 Libros. Campo de las ciencias jurídicas.</p> <p>Contenido científico: no serán puntuables en este apartado los libros que se limiten a reiterar contenidos ya publicados anteriormente por el/la autor/a, los que comenten normas o resoluciones judiciales sin aparato bibliográfico o doctrinal, ni los meramente divulgativos.</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Apto 3.1.2 Libros. Campo de las ciencias jurídicas. Contenido científico: no serán puntuables en este apartado los libros que se limiten a reiterar contenidos ya publicados anteriormente por el/la autor/a, los que comenten normas o resoluciones judiciales sin aparato bibliográfico o doctrinal, ni los meramente divulgativos. <u>Asimismo, no serán puntuables por separado los libros que sean publicados como obras independientes si son resultado de una misma investigación.</u></p>	<p>La propuesta de añadir una cláusula para excluir libros derivados de una misma investigación no procede, ya que el baremo actual ya contempla criterios objetivos y específicos que aseguran la calidad, originalidad y relevancia de las publicaciones académicas. Estos incluyen requisitos de extensión mínima, justificación de coautorías, contenido científico riguroso e indexación en editoriales reconocidas.</p> <p>La inclusión de una cláusula adicional podría generar ambigüedad en la aplicación del baremo, al introducir la necesidad de determinar la relación entre diferentes publicaciones de manera subjetiva, lo que contravendría el principio de claridad y equidad. Además, el enfoque actual evita la duplicidad en la valoración al exigir que los méritos cumplan con criterios estrictos y verificables.</p> <p>Por otro lado, aunque ANECA pueda considerar este aspecto en algunos procesos, no se establece como un criterio obligatorio. El baremo del Reglamento está diseñado para adaptarse a las necesidades de la Universidad de Cádiz, garantizando un sistema de evaluación transparente, equilibrado y alineado con los estándares académicos.</p> <p>Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> José Joaquín González Cortés 	<p>Anexo II. Baremo Apto 2.1.3 Tutorización de TFG y TFM Afinidad: En Proyectos y Trabajos cotutorizados, la puntuación a aplicar será el resultado de dividir la puntuación indicada por el número de directores</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Apto 2.1.3 Tutorización de TFG y TFM Afinidad: En Proyectos y Trabajos cotutorizados, la puntuación a aplicar será el resultado de dividir la puntuación indicada por el número de directores. <u>En los casos en los que los trabajos cotutorizados pertenezcan a titulaciones con distinta carga crediticia, se aplicará una ponderación proporcional a los ECTS asignados a cada trabajo. Además, los Trabajos Fin de Grado en dobles titulaciones se contabilizarán de manera individual para cada titulación, sumando el doble de la puntuación correspondiente.</u></p>	<p>La propuesta de ajustar la puntuación de los Proyectos y Trabajos cotutorizados en función de los ECTS asignados o de considerar los Trabajos Fin de Grado (TFG) de dobles titulaciones como trabajos individuales no procede. El baremo actual ya establece criterios objetivos y proporcionales para valorar estas actividades, garantizando un tratamiento equitativo e imparcial de los méritos presentados.</p> <p>Distinguir la valoración en función de los ECTS podría generar una complejidad adicional en la evaluación, dificultando la aplicación práctica del baremo. Asimismo, contabilizar los TFG de dobles titulaciones de forma separada como trabajos independientes introduciría una ventaja desproporcionada para ciertos candidatos, lo que contravendría los principios de equidad del proceso.</p> <p>El sistema vigente ya permite una valoración adecuada de la dedicación y relevancia de los méritos, sin necesidad de ajustes específicos que puedan generar desequilibrios o redundancias. Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> José Joaquín González Cortés 	<p>Anexo II, Apto 2.4 Actividad y Formación Docente. Publicación de material docente. En este apartado se valorará la participación en calidad de autor o coautor o editor de los siguientes materiales siempre y cuando se empleen en la actividad docente de asignaturas regladas:</p>	<p>Se solicita la inclusión, dentro de este apartado, de la autoría de publicaciones docentes con DOI indexadas en revistas T1 pues es donde se suelen publicar las innovaciones docentes más relevantes y los resultados de su implementación, lo que contribuye al avance y mejora de la calidad educativa</p>	<p>La propuesta de incluir publicaciones docentes indexadas en JCR T1 dentro del apartado destinado a valorar materiales didácticos empleados en asignaturas regladas no procede. Este apartado está diseñado específicamente para reconocer recursos que se aplican directamente en la docencia reglada, como libros de texto, manuales, software y otros materiales prácticos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - libros de texto, manuales o capítulos de libro. - juegos didácticos - software docente, videos didácticos no divulgativos - otro material didáctico 		<p>Las publicaciones docentes en revistas de alto impacto, aunque valiosas para la difusión de innovaciones educativas, se enmarcan mejor dentro de los apartados relacionados con la actividad investigadora. Esto permite una evaluación adecuada de su relevancia académica sin desvirtuar el propósito del apartado específico para materiales didácticos.</p> <p>Mantener esta distinción evita redundancias y asegura una valoración clara y equitativa de los méritos en cada categoría, alineándose con los objetivos del baremo y el perfil del puesto convocado. Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p>																		
<ul style="list-style-type: none"> • José Joaquín González Cortés 	<p>Anexo II, Aptado 3.6. Estancias Puntuaciones</p> <table border="1" data-bbox="638 814 1228 1003"> <thead> <tr> <th>Tipo de estancia</th> <th>Internacional</th> <th>Nacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Predoctoral</td> <td>1 punto por mes</td> <td>0,5 puntos por mes</td> </tr> <tr> <td>Posdoctoral</td> <td>2 puntos por mes</td> <td>1 punto por mes</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de estancia	Internacional	Nacional	Predoctoral	1 punto por mes	0,5 puntos por mes	Posdoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Puntuaciones</p> <table border="1" data-bbox="1252 829 1893 928"> <thead> <tr> <th>Tipo de estancia</th> <th>Internacional</th> <th>Nacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Predoctoral</td> <td>0,5 punto por mes</td> <td>0,25 puntos por mes</td> </tr> <tr> <td>Posdoctoral</td> <td>1 puntos por mes</td> <td>0,5 punto por mes</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de estancia	Internacional	Nacional	Predoctoral	0,5 punto por mes	0,25 puntos por mes	Posdoctoral	1 puntos por mes	0,5 punto por mes	<p>La propuesta de reducir la puntuación asignada por mes a las estancias predoctorales y posdoctorales internacionales y nacionales no procede, ya que el baremo actual refleja adecuadamente la importancia de estas experiencias en la trayectoria académica e investigadora. Las estancias internacionales, en particular, son altamente valoradas por su contribución al desarrollo de redes académicas, transferencia de conocimiento y visibilidad en el ámbito global.</p> <p>La puntuación máxima establecida asegura que estas experiencias tengan un peso relevante pero proporcional en el baremo, reconociendo tanto su duración como su impacto. Además, los límites establecidos garantizan que el mérito relacionado con estancias no sea determinante en exceso frente a otros méritos académicos y docentes.</p> <p>Reducir la puntuación podría desincentivar la participación en estas actividades, lo que iría en contra de las políticas de internacionalización y desarrollo de la carrera investigadora promovidas por la universidad y el sistema académico en general. Por tanto, el sistema actual asegura una valoración equilibrada de estos méritos y, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
Tipo de estancia	Internacional	Nacional																			
Predoctoral	1 punto por mes	0,5 puntos por mes																			
Posdoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes																			
Tipo de estancia	Internacional	Nacional																			
Predoctoral	0,5 punto por mes	0,25 puntos por mes																			
Posdoctoral	1 puntos por mes	0,5 punto por mes																			
<ul style="list-style-type: none"> • José I. navarro Guzmán 	<p>Anexo II, Manual para la baremación de los méritos.</p> <p>En aquellos apartados que así se especifique, se aplicará el criterio de afinidad definido para cada especialidad del conocimiento (anexo III), multiplicando la puntuación del mérito por 1 (afinidad alta), 0,5 (afinidad media) o Cero en caso de tratarse de un mérito no afín.</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Anexo II, Manual para la baremación de los méritos</p> <p>En aquellos apartados que así se especifique, se aplicará el criterio de afinidad definido para cada especialidad del conocimiento (anexo III), multiplicando la puntuación del mérito por 1 (afinidad alta), 0,5 (afinidad media) o Cero en caso de tratarse de un mérito no afín.</p> <p>Extender la eliminación de la frase a todo el baremo.</p>	<p>La propuesta de eliminar todo lo referente a la afinidad en el baremo no procede, ya que este criterio está diseñado para garantizar que los méritos presentados por los candidatos se ajusten específicamente a las necesidades del área de conocimiento vinculada a la plaza convocada. El factor de afinidad no penaliza la experiencia general, sino que valora de forma diferenciada aquellas competencias que sean más directamente relevantes para las funciones del puesto.</p> <p>El documento de ANECA mencionado en la alegación hace referencia a los procesos de acreditación, no a los procedimientos de selección específicos de las universidades, que cuentan con autonomía para establecer baremos que atiendan a sus necesidades académicas. La aplicación de un factor de afinidad asegura una evaluación más ajustada al perfil de la plaza sin contravenir las normativas vigentes.</p>																		
<ul style="list-style-type: none"> • José I. navarro Guzmán 	<p>Anexo II, Manual para la baremación de los méritos.</p> <p>Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad y por lo tanto la puntuación final será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida en este apartado por el factor de afinidad.</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Anexo II, Manual para la baremación de los méritos</p> <p>Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad y por lo tanto la puntuación final será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida en este apartado por el factor de afinidad.</p> <p>Extender la eliminación de la frase a todo el baremo.</p>	<p>Además, eliminar el criterio de afinidad podría desvirtuar el objetivo del baremo al equiparar méritos que no están directamente relacionados con el área de conocimiento, generando desequilibrios en la valoración. Por tanto, el sistema actual asegura equidad y ajuste a las características del puesto, y se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes</p>																		

			<p>de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Javier Mula Falcón 	<p>Artículo 7.f.</p> <p>a. La prueba que se realizará, el baremo conforme al cual se valorarán los méritos alegados por los candidatos (Anexo I) y las instrucciones de aplicación del mismo (Anexo II), así como los criterios de evaluación de la prueba oral (Anexo IV) y la puntuación mínima para la obtención de la plaza.</p>	<p>Solicita la eliminación de prueba oral o adaptación a pruebas de competencias docentes, no de exposición del CV.</p>	<p>La propuesta de eliminar la prueba oral o sustituirla por una prueba de competencias docentes no procede, ya que esta evaluación está diseñada para complementar el análisis del baremo con una valoración directa de habilidades comunicativas y capacidad de síntesis, competencias fundamentales para el ejercicio docente universitario.</p> <p>La inclusión de una prueba oral no contraviene la normativa mencionada y se justifica plenamente en el marco de la autonomía universitaria para definir procesos de selección adaptados a sus necesidades específicas. Además, permite que las comisiones valoren aspectos que no pueden ser capturados únicamente mediante el análisis documental, asegurando un proceso de selección más completo y ajustado al perfil del puesto.</p> <p>Aunque la exposición de méritos pueda parecer redundante, constituye una oportunidad para que los candidatos refuercen aspectos clave de su trayectoria profesional y respondan a preguntas específicas que las comisiones puedan tener, promoviendo la transparencia y la objetividad del proceso.</p> <p>Por último, la referencia a prácticas en otras universidades no implica obligatoriedad ni invalida la idoneidad de las decisiones adoptadas en el Reglamento de la Universidad de Cádiz, que responde a sus particularidades organizativas. Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Javier Mula Falcón 	<p>Anexo I</p> <p>Baremación méritos.</p>	<p>Solicita otorgar más peso al bloque de Investigación que a la docencia.</p>	<p>La propuesta de otorgar mayor peso al bloque de investigación que al de docencia no procede, ya que el baremo actual está diseñado para reflejar el equilibrio entre ambas competencias, esenciales para el puesto de Profesor Ayudante Doctor. Esta figura combina funciones docentes e investigadoras, y el peso equivalente de ambos bloques asegura que los candidatos seleccionados tengan una preparación integral que responda a las necesidades del ámbito universitario.</p> <p>El hecho de que la trayectoria académica inicial se centre en la investigación, como en los contratos predoctorales, no implica que esta deba ser predominante en el baremo, ya que el puesto de Ayudante Doctor introduce responsabilidades docentes significativas. Además, otorgar un peso desproporcionado a la investigación podría desvalorizar la experiencia docente, que es crucial en este rol.</p> <p>Si bien el baremo puede diferir de otros modelos universitarios, su diseño responde a las prioridades específicas de la Universidad de Cádiz, garantizando un proceso de selección justo y adaptado a las características del puesto. Por tanto, el equilibrio actual entre investigación y docencia se</p>

			<p>mantiene como adecuado y se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>				
<p>• Javier Mula Falcón</p>	<p>Anexo II, 2.2. Formación para la actividad docente.</p> <table border="1" data-bbox="638 861 1228 1050"> <thead> <tr> <th>Curso de formación docente universitaria</th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.</td> <td>0,05 por hora 2</td> </tr> </tbody> </table>	Curso de formación docente universitaria	puntuación	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	0,05 por hora 2	<p>Se propone no limitar la asignación de 2 puntos únicamente al “Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato u homologado”. En su lugar, se sugiere extender esta valoración a cualquier máster que esté relacionado con la labor docente, permitiendo así una mayor flexibilidad y reconocimiento de la diversidad de especializaciones pedagógicas</p>	<p>La propuesta de ampliar la valoración de 2 puntos otorgada al "Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato u homologado" para incluir otros másteres relacionados con la labor docente no procede, ya que el baremo se ha diseñado considerando los méritos más directamente relevantes para el puesto convocado.</p> <p>El máster mencionado es una titulación oficial que certifica competencias pedagógicas aplicables a diversos contextos educativos, incluyendo la docencia universitaria. La puntuación asignada busca reconocer dicha formación sin sobrevalorarla frente a otros méritos igualmente significativos. Aunque otros másteres puedan abordar áreas relevantes, como la atención a la diversidad o el uso de TIC, su inclusión indiscriminada podría desviar el foco del baremo hacia méritos no específicamente alineados con las necesidades del puesto.</p> <p>La valoración de méritos en el baremo se estructura para garantizar claridad y equidad, y ya contempla otros apartados para reconocer habilidades y experiencias adicionales que puedan complementar la formación pedagógica. Por tanto, se desestima la alegación presentada, manteniéndose la puntuación y el enfoque actual.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
Curso de formación docente universitaria	puntuación						
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	0,05 por hora 2						
<p>• Javier Mula Falcón</p>	<p>Anexo II Baremación</p>	<p>Solicita aplicar la normalización a todos los subbloques del baremo, en caso de que algún candidato alcance el máximo establecido en alguno de ellos; y no solo hacerlo en la actividad docente (en el bloque 2) y publicaciones (en el bloque 3). De esto modo se eliminaría un tratamiento desigual en los méritos.</p>	<p>La propuesta de aplicar la normalización a todos los subapartados del baremo no procede, ya que el reglamento establece criterios específicos para garantizar la equidad en la valoración, aplicando la normalización solo en los apartados donde se considera imprescindible para reflejar adecuadamente la comparabilidad entre candidatos.</p> <p>La normalización en los bloques de actividad docente y publicaciones está diseñada para evitar desequilibrios y garantizar que los méritos sean ponderados de forma justa en áreas donde las diferencias en los logros pueden ser especialmente significativas. Extender este sistema a todos los apartados del baremo podría generar complejidades innecesarias y desvirtuar el propósito del baremo al introducir ajustes redundantes en apartados que ya cuentan con límites claros.</p> <p>El enfoque actual permite valorar de manera proporcional y objetiva las contribuciones de los candidatos, respetando el principio de que alcanzar el límite máximo establecido refleja el cumplimiento de los estándares requeridos para cada mérito. Por tanto, el sistema garantiza una evaluación equilibrada y no requiere ajustes adicionales. Se desestima la alegación</p>				

			<p>presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Javier Mula Falcón 	<p>Anexo II Baremación</p>	<p>Solicita incluir subapartado en el apartado de docencia, que incluya Docencia reglada en centros universitarios o en centro no universitarios. Y que se evalúe el número de horas/créditos.</p>	<p>La propuesta de incluir un subapartado específico en el bloque de docencia para valorar la experiencia en centros no universitarios y evaluar el número de horas o créditos no procede. El baremo actual ya contempla criterios que permiten valorar de forma adecuada la experiencia docente universitaria, que es la más relevante para el puesto de Profesor Ayudante Doctor.</p> <p>El enfoque del baremo responde a las funciones y competencias requeridas en el ámbito universitario, por lo que prioriza la experiencia reglada en este contexto. Si bien la docencia en centros no universitarios es valiosa, su evaluación como mérito específico podría generar desequilibrios y desviar el foco de la experiencia directamente vinculada al perfil del puesto.</p> <p>Además, valorar de manera detallada las horas o créditos podría introducir complejidad administrativa innecesaria y no necesariamente reflejaría una mayor calidad o adecuación de la experiencia docente al entorno universitario. El baremo actual garantiza una evaluación equitativa y ajustada a los objetivos de la convocatoria, por lo que se desestima la alegación presentada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Javier Mula Falcón 	<p>Anexo II Baremación</p>	<p>Solicita incluir méritos importantes dentro de la trayectoria académica especificando en mayor medida ese apartado de "otros méritos". Ejemplo: Tribunales (tesis o TFG/TFM, revisión de artículos, editor de revista, gestión universitaria, becas de colaboración, contratos de técnico, etc.).</p>	<p>La propuesta de incluir una especificación más méritos en el apartado "otros méritos" del baremo no procede, ya que este apartado está diseñado como una categoría general que permite valorar aquellas contribuciones adicionales relevantes para el puesto, especialmente las que la persona candidata hubiese realizado hacia la comunidad universitaria, sin necesidad de listar exhaustivamente todas las posibles actividades.</p> <p>El enfoque actual del baremo garantiza que los méritos principales relacionados con la docencia, la investigación y la transferencia sean evaluados en sus apartados específicos. Detallar en exceso el apartado de "otros méritos" podría redundar en complejidad administrativa y dificultar la aplicación práctica del baremo, alejándose de su objetivo de simplicidad y claridad. Este diseño permite que las comisiones de selección valoren los méritos adicionales con equidad y adecuación al perfil del puesto. Por tanto, se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Javier Mula Falcón 	<p>Anexo II Baremación</p>	<p>Solicita incluir en "otros méritos" la valoración de la obtención de acreditaciones.</p>	<p>La propuesta de incluir la valoración diferenciada de acreditaciones en el apartado de "otros méritos" no procede, ya que el baremo ya contempla la acreditación de Ayudante Doctor como mérito preferente, en consonancia con las exigencias específicas del puesto convocado.</p> <p>La acreditación de Contratado Doctor, Profesor Titular o Catedrático,</p>

aunque representativa de trayectorias académicas avanzadas, no es un requisito para el puesto de Profesor Ayudante Doctor ni aporta un valor adicional directamente relevante para las funciones de esta figura de profesor en formación. Incorporar estas acreditaciones podría generar desequilibrios en la valoración, favoreciendo perfiles que exceden las competencias requeridas para el puesto sin que esto garantice un ajuste adecuado a sus responsabilidades.

El baremo actual asegura que los méritos sean valorados de manera proporcional y equitativa, atendiendo a las competencias y requisitos directamente vinculados al perfil del puesto. Por tanto, se desestima la alegación presentada.

La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.

El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.

• Javier Mula Falcón

Anexo II. .3.5 Contratos laborales como investigador.
Tipos

	predoctorales	posdoctorales
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año

Solicita ampliar tipología de contratos laborales como investigador, por ejemplo: Marie Curie Juan de la Cierva...

La propuesta de ampliar la tipología de contratos laborales como investigador en el apartado “3.5. Contratos Laborales como investigador” no procede, ya que el baremo está diseñado para valorar de forma general las experiencias relevantes en este ámbito, sin necesidad de listar exhaustivamente cada tipo de contrato.

El enfoque actual permite a las comisiones evaluar la relevancia y calidad de los contratos presentados, independientemente de su denominación específica, a tenor del grado de competitividad de la convocatoria y siempre que estos acrediten experiencia investigadora reconocida y alineada con las competencias requeridas para el puesto. Incluir un listado exhaustivo podría generar limitaciones no deseadas, dificultando la valoración de contratos que no figuren explícitamente o que surjan bajo nuevas modalidades en el futuro.

Además, la diversidad de contratos mencionados en la alegación ya puede ser adecuadamente valorada en el marco del criterio general establecido en el baremo, garantizando flexibilidad, claridad y equidad en el proceso de selección. Por tanto, se desestima la alegación presentada.

• Beltrán Roca Martínez

Anexo II, bloques 2 y 3

Considera que la actividad docente debería valer menos, por ejemplo 15

La propuesta de reducir la puntuación del bloque de actividad docente y

	<p>Baremación. Puntuación de la actividad docente e investigadora 25 puntos sobre un total de 80</p>	<p>puntos, y la actividad investigadora más, por ejemplo, 35 puntos. En la propuesta la puntuación de la actividad docente e investigadora es la misma: 25 puntos sobre un total de 80.</p>	<p>aumentar la del bloque de actividad investigadora no procede, ya que el baremo actual está diseñado para reflejar de manera equilibrada las competencias necesarias para el puesto de Profesor Ayudante Doctor (PAD), que combina docencia e investigación como funciones fundamentales.</p> <p>La figura del PAD, tal como se concibe en la normativa, no se limita a ser una continuidad de la trayectoria investigadora predoctoral o postdoctoral, sino que también tiene una importante carga docente. Asignar un peso desproporcionado a la investigación desvalorizaría esta faceta clave del puesto, lo que podría impactar negativamente en la calidad de la enseñanza universitaria.</p> <p>Además, el baremo actual ya permite que los méritos de investigación derivados de contratos competitivos sean valorados de manera significativa, garantizando que los perfiles con experiencia investigadora sólida no sean desfavorecidos frente a otros candidatos. Este enfoque asegura la atracción de talento investigador sin desatender las responsabilidades docentes inherentes al puesto.</p> <p>Por tanto, el equilibrio establecido entre los bloques de docencia e investigación es adecuado y responde a las necesidades específicas de esta figura. Se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<p>• Ángel Quirós Olozábal</p>	<p>Anexo II. Normalización de las puntuaciones</p>	<p>Solicita eliminar la normalización de las puntuaciones.</p>	<p>La propuesta de eliminar la normalización de las puntuaciones no procede, ya que este mecanismo es fundamental para garantizar la equidad y comparabilidad en la evaluación de los méritos de los candidatos. La normalización permite ajustar las puntuaciones dentro de cada bloque o apartado, asegurando que las diferencias en la distribución de méritos entre candidatos no distorsionen la valoración global.</p> <p>En cuanto al argumento de que la normalización modifica la ponderación establecida por el baremo, se aclara que su aplicación no altera los límites máximos establecidos para cada bloque, sino que distribuye las puntuaciones proporcionalmente dentro de esos límites, respetando los principios de transparencia y objetividad.</p> <p>El ejemplo expuesto sobre la influencia de un candidato que alcanza la saturación en un bloque de forma intencionada, se evita mediante la prueba oral, a la que en caso de no comparecer, queda excluido del proceso. Sin la normalización, se podrían generar situaciones en las que los méritos de ciertos candidatos no sean valorados adecuadamente en contextos competitivos.</p> <p>Por tanto, la normalización es una herramienta necesaria para asegurar un proceso de selección justo y ajustado a las competencias requeridas, y se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por</p>

			tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.
• M ^a del Carmen Heredia Martínez	<p>Artículo 2.3</p> <p>Los procedimientos de selección se ajustarán a las previsiones establecidas en la normativa que, con carácter general, sean de aplicación al sector público para la inclusión efectiva de personas con diversidad funcional.</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo):</p> <p>Artículo 2.3</p> <p>Los procedimientos de selección se ajustarán a las previsiones establecidas en la normativa que, con carácter general, sean de aplicación al sector público para la inclusión efectiva de personas con diversidad funcional. <u>En cumplimiento del artículo 59 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, así como el artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con discapacidad en Andalucía, del total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de PAD, se reserva un mínimo del 10% para ser cubiertas entre personas con discapacidad.</u></p>	<p>La alegación presentada sobre la necesidad de concretar más el apartado relativo a la reserva de plazas para personas con discapacidad no puede ser aceptada, dado que el texto propuesto en el reglamento ya cumple con la normativa vigente en materia de inclusión y accesibilidad.</p> <p>La redacción del artículo 2.3 incluye el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 5/2015 y cualquier otra norma que modifique a este. Este enfoque permite cumplir plenamente con los requisitos legales actuales y futuros, garantizando tanto el principio de igualdad como la flexibilidad necesaria para adaptar cada convocatoria a las circunstancias específicas.</p> <p>Por tanto, la redacción actual se considera suficiente para asegurar la inclusión efectiva de personas con diversidad funcional, sin generar confusión ni incumplimientos normativos.</p>
• M ^a del Carmen Heredia Martínez	<p>Anexo I</p> <p>Apartado 1</p> <p>Subapartado(s) 1.3. 1</p>	<p>Debería decir "Tesis doctoral calificada con Cum Laude".</p>	<p>La propuesta de limitar la valoración de la tesis doctoral únicamente a aquellas calificadas como "Cum Laude" no procede, ya que el baremo actual considera la calificación de la tesis como un mérito adicional al ser un indicador relevante del desarrollo académico y de investigación del candidato. Aunque la defensa de la tesis es un requisito para acceder al puesto de Profesor Ayudante Doctor, su valoración en el baremo permite reconocer el esfuerzo y la relevancia del logro en el contexto de la trayectoria investigadora.</p> <p>Excluir esta valoración en el baremo garantiza que se reconozcan de manera equitativa los méritos académicos previos de todos los candidatos. Por tanto, el diseño actual del baremo se considera adecuado y ajustado a los objetivos del proceso de selección, y se desestima la alegación presentada.</p>
• M ^a del Carmen Heredia Martínez	<p>Anexo II</p> <p>Apartado(s) 2</p> <p>Subapartado(s) 2.2</p>	<p>Eliminación del máster del profesorado en este apartado de formación docente universitaria</p>	<p>La propuesta de eliminar la valoración del "Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato u homologado" (MAES) en el apartado de formación docente universitaria no procede, ya que este máster es una titulación oficial que certifica competencias pedagógicas aplicables a diversos niveles educativos, incluyendo la docencia universitaria.</p> <p>La inclusión del MAES en este apartado responde a su relevancia como formación específica en competencias pedagógicas, lo que resulta esencial para los perfiles docentes en el ámbito universitario. Aunque es cierto que el CAP también ofrecía una formación pedagógica hasta 2009, este título ha sido sustituido por el MAES como estándar de formación inicial en docencia, y su valoración responde a la actualización de la normativa educativa.</p> <p>Además, la incorporación de cursos de menor entidad, como los mencionados en la alegación, podría generar desequilibrios en la valoración de méritos, ya que no representan una formación equivalente en términos de rigor y alcance al MAES. Por tanto, el baremo actual asegura una valoración justa y proporcional, y se desestima la alegación presentada.</p>
• M ^a del Carmen Heredia Martínez	<p>Anexo II</p> <p>Apartado(s) 6</p>	<p>Inclusión como de mérito de ser Funcionaria/o de Carrera en enseñanzas Medias (ESO y Bachillerato) o en una especialidad afín a la del área convocada con igual puntuación que la asignada por tener la acreditación de la ANECA como profesor Titular (También A1).</p> <p>Ser Funcionario/a de Carrera en Enseñanzas Medias en una especialidad afín o con total afinidad a la del área convocada.</p>	<p>La propuesta de incluir la condición de Funcionario/a de Carrera en Enseñanzas Medias como mérito con igual puntuación a la acreditación de ANECA como Profesor Titular no procede, ya que ambos méritos responden a contextos y competencias distintas, y la valoración en el baremo debe centrarse en la adecuación específica al perfil del puesto convocado.</p> <p>La experiencia y formación requeridas para ser Profesor Ayudante Doctor están orientadas al ámbito universitario, donde la investigación y la docencia superior son fundamentales. La oposición para Enseñanzas Medias, aunque rigurosa, no prepara específicamente para las funciones</p>

			académicas e investigadoras propias de la universidad, por lo que su inclusión como mérito preferente no sería coherente con los objetivos del puesto. Además, equiparar esta condición a una acreditación ANECA, que evalúa competencias universitarias avanzadas, supondría desvirtuar el sistema de valoración diseñado para garantizar la selección de candidatos con el perfil idóneo para la universidad. Por tanto, se desestima la alegación presentada.
• Elisabeth Blázquez Gómez	Anexo I, bloque 3.4.2. Patentes	Solicita que el subapartado 3.4.2 (Patentes) del baremo sea ampliado para incluir también los registros de la propiedad intelectual como méritos valorables en el proceso de selección y contratación. En particular, propongo que se modifique la redacción de dicho subapartado para que contemple explícitamente los registros de propiedad intelectual junto con las patentes, otorgándoles una valoración proporcional según la naturaleza y relevancia del mérito.	La propuesta de incluir los registros de la propiedad intelectual en el subapartado 3.4.2 (Patentes) del baremo no procede, ya que este apartado está diseñado específicamente para valorar las patentes como méritos que reflejan transferencia de conocimiento con impacto verificable en el ámbito académico, científico y económico. Si bien los registros de la propiedad intelectual son relevantes en algunas áreas del conocimiento, su naturaleza y alcance difieren significativamente de las patentes en términos de reconocimiento internacional, impacto y transferencia tecnológica. Por ello, no resulta adecuado equipararlos en el baremo bajo el mismo criterio de evaluación. Además, la inclusión de estos registros podría generar ambigüedades y dificultar la aplicación objetiva del baremo. Otros apartados del reglamento ya permiten valorar los registros de la propiedad intelectual, como la generación de material docente, lo que garantiza una evaluación integral de las contribuciones de los candidatos. Por tanto, el diseño actual del baremo asegura que los méritos se valoren de manera proporcional y específica al perfil del puesto convocado, y se desestima la alegación presentada.
• Javier García Onetti	Anexo I. Baremo y Anexo II Manual para la baremación de méritos. Formación Académica. Apartado 1.3 Doctorado	ANEXO I: - Se propone añadir en el Baremo este subapartado: “ <u>1.3.5. Tesis en régimen de cotutela internacional</u> ” - Valoración sugerida: <u>2 puntos</u> (Modificar el Anexo I implica corregir el Anexo II. Manual para la baremación)	La propuesta de añadir un subapartado específico para la valoración de tesis en régimen de cotutela internacional en el baremo no procede, ya que el diseño actual del baremo ya contempla el reconocimiento de méritos relacionados con la internacionalización, incluidas las estancias de investigación y las menciones internacionales, de manera integral y proporcional. Si bien se reconoce la relevancia de la cotutela internacional como una modalidad de formación doctoral que fomenta la cooperación académica y científica, la valoración específica de este mérito podría redundar en una sobrevaloración de elementos ya considerados bajo otras categorías del baremo. Además, su inclusión como subapartado independiente podría generar desigualdades entre candidatos en función de las posibilidades individuales de optar a este tipo de programas. El marco regulador ya proporciona suficiente flexibilidad para que las comisiones valoren las contribuciones internacionales de los candidatos dentro de los apartados existentes, garantizando equidad y proporcionalidad. Por tanto, no se considera necesario crear un apartado adicional específico para tesis en régimen de cotutela internacional, y se desestima la alegación presentada.

• Oliver Salas Herrera	Anexo I apartado 1; Anexo II apartado 1.1.1, 1.1.2, 5.1, 5.2; y Anexo III, apartado 1.1.1.	Este borrador de Reglamento PAD no menciona título equivalente a Licenciado Universitario en ningún apartado que, Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema	La propuesta de incorporar de manera explícita en el Reglamento la referencia a títulos equivalentes al de Licenciado/a universitario/a no procede, ya que el marco normativo que rige los procesos de

	Títulos oficiales	Educativo, se reconoce la existencia de títulos oficiales que son equivalentes al título de Licenciado/a universitario/a.	<p>selección en la Universidad de Cádiz ya reconoce la equivalencia legal de dichos títulos.</p> <p>El Reglamento se basa en normativas nacionales y autonómicas que garantizan la valoración de títulos equivalentes conforme a la legislación vigente. Incluir una aclaración adicional en todos los apartados mencionados generaría redundancia innecesaria y complicaría la redacción del texto sin aportar beneficios significativos a la claridad o a la aplicación del baremo.</p> <p>Además, las comisiones evaluadoras están obligadas a interpretar y aplicar las disposiciones legales en su totalidad, lo que incluye el reconocimiento de títulos equivalentes, evitando cualquier exclusión indebida de méritos válidos. El sistema actual asegura transparencia, objetividad y equidad en la valoración de las titulaciones presentadas por los candidatos.</p> <p>Por tanto, se considera que el diseño actual del Reglamento ya cumple con las exigencias legales y operativas necesarias, y se desestima la alegación presentada.</p>																								
<ul style="list-style-type: none"> • Pedro Trapero Fernández 	<p>Anexo II. 3.5 Contratos laborales como investigador.</p> <table border="1" data-bbox="611 936 1299 1520"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo): Anexo II. 3.5 Contratos laborales como investigador.</p> <table border="1" data-bbox="1317 921 2095 1566"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia, <u>siempre que no conlleven proceso competitivo público, en cuyo caso se evaluarán como contratos del baremo anterior</u></td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia, <u>siempre que no conlleven proceso competitivo público, en cuyo caso se evaluarán como contratos del baremo anterior</u>	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>La propuesta de modificar los criterios de valoración de los contratos laborales como investigador en el apartado 3.5 del baremo no procede, ya que el diseño actual refleja una ponderación equilibrada entre los diferentes tipos de contratos en función de su competitividad, nivel de excelencia y relevancia en el ámbito académico e investigador.</p> <p>El baremo reconoce de forma específica los contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas con procesos de selección competitivos, otorgándoles una puntuación acorde a su exigencia. Del mismo modo, los contratos que no conllevan procesos competitivos públicos reciben una valoración diferenciada, garantizando proporcionalidad y justicia en la asignación de puntos.</p> <p>Si bien es cierto que retener talento es un objetivo prioritario, el reglamento busca equilibrar el mérito individual con las exigencias del puesto de Profesor Ayudante Doctor. Introducir baremos específicos para cada tipología de contrato o modificar las puntuaciones actuales complicaría innecesariamente el sistema de valoración, además de generar desequilibrios entre los candidatos que proceden de trayectorias formativas diversas.</p> <p>El diseño actual del baremo asegura una evaluación justa, equitativa y alineada con los objetivos de excelencia académica, y se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia, <u>siempre que no conlleven proceso competitivo público, en cuyo caso se evaluarán como contratos del baremo anterior</u>	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Covadonga López Suárez • Daniel Acosta Soba • M^a del Carmen Cortés Román • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 1, 2 y 3 Formación académica: PAD 10 Actividad y formación docente: PAD 25 Actividad investigadora y de transferencia: PAD 25</p>	<p>Solicita modificar puntuación de los méritos baremados: Formación académica: PAD 10 20 Actividad y formación docente: PAD 25 20 Actividad investigadora y de transferencia: PAD 25 20</p>	<p>La propuesta de modificar la puntuación de los bloques de formación académica, actividad y formación docente, y actividad investigadora y de transferencia, incrementando el peso del primero, no procede. El baremo actual está diseñado para reflejar de manera equilibrada las competencias requeridas para la figura de Profesor Ayudante Doctor, combinando formación académica, experiencia docente e investigadora, y transferencias de conocimiento.</p>																								

<ul style="list-style-type: none"> • Álvaro García Rosa 			<p>El propósito de esta figura no se limita únicamente a dar continuidad a trayectorias investigadoras de excelencia, sino también a garantizar que los candidatos posean las habilidades necesarias para cumplir con las funciones docentes propias del puesto. Por esta razón, el diseño del baremo otorga un peso proporcional a todos los bloques, respetando las exigencias y objetivos del puesto en su conjunto. Incrementar el peso de la formación académica al 20% podría desvirtuar la valoración integral del perfil de los candidatos y descompensar la relevancia de la experiencia docente e investigadora, que son pilares fundamentales de esta figura contractual. Por tanto, el diseño actual del baremo asegura una evaluación justa y equilibrada de los méritos, y se desestima la alegación presentada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas. El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Covadonga López Suárez • Daniel Acosta Soba • M^a del Carmen Cortés Román • Esperanza Pendón Pérez 	<p>Anexo I. Baremo 5.2. Otras titulaciones oficiales</p>	<p>Solicita modificar la ubicación para la baremación de “otras titulaciones oficiales”. Basándose que en las titulaciones oficiales obtenidas por los candidatos coadyuvan a su formación y son un indicativo de la excelencia, el esfuerzo y la dedicación por lo que han de tenerse en cuenta en el bloque 1. “Formación Académica” y no en el de 5. “Otros méritos”</p>	<p>La propuesta de incluir la valoración de "Otras titulaciones oficiales" dentro del bloque de Formación Académica en lugar de en el apartado de Otros méritos es aceptada. Este cambio responde a la importancia de reconocer de manera adecuada el esfuerzo, la dedicación y la excelencia demostrados por los candidatos en su formación académica, especialmente en un contexto en el que los dobles grados y másteres tienen un papel destacado en las universidades españolas.</p> <p>La integración de estas titulaciones en el bloque de Formación Académica permite alinearse mejor con los objetivos del baremo, que busca evaluar de forma proporcional y justa los méritos relacionados con la preparación académica y profesional de los aspirantes. Además, este ajuste subraya la relevancia de estas titulaciones como indicadores de excelencia, coherentes con los principios establecidos en el artículo 78 de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, que fomenta la integración de investigadores y docentes de alta calidad en el sistema universitario.</p> <p>Por tanto, se procederá a modificar el baremo para que las titulaciones oficiales adicionales sean valoradas dentro del apartado de Formación Académica.</p>								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Covadonga López Suárez • Daniel Acosta Soba • M^a del Carmen Cortés Román • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez • Álvaro García Rosa 	<p>Anexo II Manual para la baremación de méritos. Formación Académica, 1.1.2 Premio fin de carrera</p> <table border="1" data-bbox="608 1581 1294 1707"> <tr> <td>Premio fin de carrera, otorgado por la universidad</td> <td>1 punto</td> </tr> <tr> <td>Premio nacional fin de carrera</td> <td>Hasta 5 puntos</td> </tr> </table>	Premio fin de carrera, otorgado por la universidad	1 punto	Premio nacional fin de carrera	Hasta 5 puntos	<p>Solicita modificar puntuación del Premio fin de carrera, otorgado por la universidad:</p> <table border="1" data-bbox="1323 1625 1997 1751"> <tr> <td>Premio fin de carrera, otorgado por la universidad</td> <td>1 3 puntos</td> </tr> <tr> <td>Premio nacional fin de carrera</td> <td>Hasta 5 puntos</td> </tr> </table>	Premio fin de carrera, otorgado por la universidad	1 3 puntos	Premio nacional fin de carrera	Hasta 5 puntos	<p>1. Incremento del peso en Innovación Docente, Formación Docente, Publicaciones Docentes y reducción de la Actividad Docente Reglada. Se desestima esta alegación considerando que la estructura actual del baremo busca un equilibrio razonable entre las distintas áreas de evaluación (docencia reglada, formación, innovación y publicaciones). La actividad docente reglada es un indicador directo de la capacidad de los candidatos para desempeñar las funciones propias de la figura de Profesor Ayudante Doctor (PAD). Reducir su peso podría favorecer a candidatos sin experiencia docente consolidada, lo que desvirtúa los objetivos del baremo. Asimismo, el peso asignado a innovación, formación y publicaciones docentes ya es suficiente para reconocer estas actividades sin desproporcionar su valoración.</p>
Premio fin de carrera, otorgado por la universidad	1 punto										
Premio nacional fin de carrera	Hasta 5 puntos										
Premio fin de carrera, otorgado por la universidad	1 3 puntos										
Premio nacional fin de carrera	Hasta 5 puntos										
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 2.1 Actividad docente 2.1 Actividad docente máximo 20 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 2, 2.1 actividad docente Actividad docente máximo 20 10 puntos</p>									

<ul style="list-style-type: none"> • Sonia Ortega Gómez • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez • Álvaro García Rosa 			<p>2. Incremento de la puntuación en Contratos Laborales como Investigador y Estancias</p> <p>La puntuación actual asignada a los contratos predoctorales, postdoctorales y estancias responde al objetivo de valorar la experiencia investigadora como un complemento a la actividad docente. Incrementar excesivamente estos apartados descompensaría el baremo y penalizaría a aquellos candidatos que no han tenido acceso a determinadas oportunidades por cuestiones contractuales o institucionales, lo que contravendría el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.</p>																								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román • Sonia Ortega Gómez • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 2.2 Formación para la actividad docente 2. 2 Formación para la actividad docente PAD máximo 5 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 2, 2.2. Formación para la actividad docente Formación para la Actividad docente PAD máximo 5 10 puntos</p>																									
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román • Sonia Ortega Gómez • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 2.3 Innovación docente 2.3 Innovación docente PAD máximo 5 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 2, 2.3 Innovación docente Innovación docente PAD máximo 5 10 puntos</p>	<p>3. Incremento del valor de Otras Titulaciones y Premio Fin de Carrera</p> <p>La valoración actual asignada a otras titulaciones y al premio fin de carrera es suficiente para reconocer su relevancia sin otorgarles un peso desproporcionado respecto a otros méritos más directamente relacionados con las funciones de un PAD.</p>																								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez • Álvaro García Rosa 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 2.4 Publicación de material docente 2.4 Innovación docente PAD máximo 5 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 2, 2.4 Publicación de material docente Publicación de material docente PAD máximo 5 10 puntos</p>	<p>4. Modificación de la puntuación de estancias internacionales y nacionales</p> <p>El baremo asigna un peso equilibrado a las estancias, reconociendo su valor sin permitir que una única actividad predomine en exceso. Elevar su puntuación podría favorecer desproporcionadamente a aquellos candidatos con acceso privilegiado a recursos para movilidad.</p>																								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román • Sonia Ortega Gómez • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez • Álvaro García Rosa 	<p>Anexo I. Baremo Baremación bloque 2.1.1. Contratos laborales como Profesor 2.1.1. Contratos laborales como Profesor máximo 40 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 2.1.1. Contratos laborales como Profesor Contratos laborales como Profesor máximo 40 15 puntos</p>	<p>Conclusión</p> <p>Las cuestiones planteadas en las alegaciones fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>																								
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Covadonga López Suárez • Sonia Ortega Gómez • Esperanza Pendón Pérez • Pedro Lassaletta García • Mario Neupavert Alzola • Álvaro García Rosa 	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador. Puntuación máxima 10 puntos</p> <table border="1" data-bbox="608 1354 1297 1902"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 3.5 Contratos laborales como investigador Puntuación máxima 10 15 puntos</p> <table border="1" data-bbox="1320 1354 2089 1902"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 6 puntos por año</td> <td>5 8 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 3 punto por año</td> <td>2 4 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 1,5 puntos por año</td> <td>0,5 2 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 6 puntos por año	5 8 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 punto por año	2 4 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 1,5 puntos por año	0,5 2 puntos por año	<p>Se considera que la configuración actual del baremo asegura una valoración equitativa y adecuada de los méritos de los candidatos, respetando los principios de igualdad y mérito, y atendiendo a los objetivos de la figura de PAD. Por tanto, se desestiman las alegaciones presentadas.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 6 puntos por año	5 8 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 punto por año	2 4 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 1,5 puntos por año	0,5 2 puntos por año																									

	diferentes de los FPI.																				
<ul style="list-style-type: none"> • M^a Dolores Cervilla Garzón • Mario Neupavert Alzola • Covadonga López Suárez • M^a del Carmen Cortés Román • Sonia Ortega Gómez • Noelia Valenzuela García • Esperanza Pendón Pérez • Álvaro García Rosa 	Anexo II, Manual baremación Aptado 3.6. Estancias Puntuación máxima 10 puntos Puntuaciones <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de estancia</th> <th>Internacional</th> <th>Nacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Predoctoral</td> <td>1 punto por mes</td> <td>0,5 puntos por mes</td> </tr> <tr> <td>Posdoctoral</td> <td>2 puntos por mes</td> <td>1 punto por mes</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de estancia	Internacional	Nacional	Predoctoral	1 punto por mes	0,5 puntos por mes	Posdoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes	Solicita modificar puntuaciones: Nueva redacción (cambios en color rojo): Puntuación máxima 15 puntos Puntuaciones <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de estancia</th> <th>Internacional</th> <th>Nacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Predoctoral</td> <td>2 puntos por mes</td> <td>1 punto por mes</td> </tr> <tr> <td>Posdoctoral</td> <td>4 puntos por mes</td> <td>2 puntos por mes</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de estancia	Internacional	Nacional	Predoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes	Posdoctoral	4 puntos por mes	2 puntos por mes	
Tipo de estancia	Internacional	Nacional																			
Predoctoral	1 punto por mes	0,5 puntos por mes																			
Posdoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes																			
Tipo de estancia	Internacional	Nacional																			
Predoctoral	2 puntos por mes	1 punto por mes																			
Posdoctoral	4 puntos por mes	2 puntos por mes																			
<ul style="list-style-type: none"> • Gloria González Agudelo 	Anexo I y Anexo II 2.1.2. Colaboración docente universitaria <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntos por hora de colaboración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,03</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.</td> <td>0,003</td> </tr> </tbody> </table>		Puntos por hora de colaboración	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01	Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003	Indica que se produce un agravio comparativo al otorgar solo 0, 03 puntos en el baremo a la colaboración docente de los contratados FPU, cuando esta, está limitada contractualmente	La alegación presentada sobre la puntuación asignada a la colaboración docente de los contratados FPU es desestimada por los siguientes motivos: Reconocimiento proporcional: La puntuación de 0,03 puntos por hora de colaboración docente refleja de manera proporcionada la naturaleza del contrato FPU, cuyo objetivo principal es la formación investigadora y no la docencia reglada. La limitación en las horas docentes responde a la normativa aplicable a estos contratos y no supone una discriminación, sino una diferenciación lógica basada en su propósito formativo. Comparativa con profesores sustitutos interinos: La puntuación asignada a los profesores sustitutos interinos se fundamenta en su dedicación plena a la docencia, en contraste con la actividad principal de investigación de los contratos FPU. Esta distinción es coherente con el diseño del baremo, que reconoce de forma equilibrada la diversidad de perfiles y sus contribuciones específicas. Diferencias entre universidades: La normativa interna de la Universidad de Cádiz establece claramente la consideración de las horas de colaboración docente, en coherencia con los principios y procedimientos específicos de la institución. Esto asegura un tratamiento uniforme para todos los candidatos que han desarrollado su actividad en la UCA. La propuesta de otorgar un punto por cada año de contrato FPU desvirtuaría el objetivo del baremo, desequilibrando el reconocimiento de méritos en detrimento de otros criterios igualmente relevantes. Por ello, se desestima la alegación. La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas. El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.								
	Puntos por hora de colaboración																				
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03																				
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02																				
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01																				
Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003																				
<ul style="list-style-type: none"> • Gloria González Agudelo 	Anexo I y Anexo II Labor investigadora	Se ha pasado de otorgar 15 puntos en el baremo por cada año desarrollando la labor investigadora como resultado de la beca de investigación obtenida a no tener ningún punto en el baremo.	El baremo si otorga hasta 10 puntos por contratos laborales como investigador/a, ver apartado 3.5 Contratos laborales como investigador																		
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez (Departamento de Filología Francesa e Inglesa en Consejo) • Miguel González Ríos 	Anexo II. Manual baremación. Artículo 5.2. Otras titulaciones oficiales El máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, se valorará en el apartado 2.3 por otorgar	Nueva redacción (cambios en color rojo): Artículo 5.2. Otras titulaciones oficiales El máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, se valorará en el apartado 2.3 2.2. por otorgar mayor	Se acepta la alegación y se corrige la errata																		

	mayor puntuación.	puntuación.													
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez (Departamento de Filología Francesa e Inglesa en Consejo) • Miguel González Ríos 	Anexo II. Manual baremación. Artículo 2.2. Formación para la actividad docente Artículo 5.2. Otras titulaciones oficiales <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Curso de formación docente universitaria</td> <td>0,05 por hora</td> </tr> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		puntuación	Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2	Nueva redacción (cambios en color rojo): Artículo 2.2. Formación para la actividad docente <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Curso de formación docente universitaria</td> <td>0,05 por hora</td> </tr> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado y Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		puntuación	Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado y Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.	2	<p>Se acepta la alegación</p>
	puntuación														
Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora														
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2														
	puntuación														
Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora														
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado y Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.	2														
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez (Departamento de Filología Francesa e Inglesa en Consejo) • Miguel González Ríos 	Anexo II. Manual baremación Artículo 5.2. Otras titulaciones oficiales <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Diplomaturas, ingenierías técnicas, arquitectura técnica</td> <td>2 puntos</td> </tr> <tr> <td>Grado</td> <td>2,5 puntos</td> </tr> <tr> <td>Licenciatura, ingeniería, arquitectura</td> <td>4 Puntos</td> </tr> <tr> <td>Máster</td> <td>1 Punto</td> </tr> <tr> <td>Doctorado</td> <td>5 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	Diplomaturas, ingenierías técnicas, arquitectura técnica	2 puntos	Grado	2,5 puntos	Licenciatura, ingeniería, arquitectura	4 Puntos	Máster	1 Punto	Doctorado	5 puntos	Solicita Añadir en la lista de títulos “Licenciatura como nivel 3 (grado + máster)” No se recoge la equivalencia de la licenciatura como nivel 3 (máster) del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) y el nivel 7, del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). De acuerdo con el Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, y de conformidad con el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de octubre de 2015, publicado por Resolución de 20 de octubre de 2015 de la Dirección General de Política Universitaria (BOE 02-11-2015), la Subdirectora General.	<p>La alegación referente a la inclusión explícita de la equivalencia de la licenciatura como nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) en el Reglamento es desestimada por las siguientes razones:</p> <p>Reconocimiento implícito y normativo: El nivel 3 del MECES para los títulos de licenciatura ya está reconocido por la normativa nacional, incluido el Real Decreto 967/2014 y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2015. Dado que dicha equivalencia es de aplicación general en el ámbito académico y profesional, no es necesario incluirla explícitamente en el baremo, ya que su reconocimiento es inherente al marco legislativo aplicable.</p> <p>Suficiencia del marco normativo existente: El Reglamento no tiene como finalidad replicar normativas ya vigentes, sino establecer los criterios específicos de valoración de méritos dentro del proceso de selección. Incluir esta equivalencia resultaría redundante y no tendría impacto adicional en la baremación de méritos, ya que los títulos obtenidos conforme a estas normativas ya son evaluados según su peso académico y formativo.</p> <p>Igualdad en la valoración: La inclusión explícita de esta equivalencia no modifica el procedimiento de valoración actual, que ya considera los títulos de grado y máster de manera integrada para establecer una valoración justa y equitativa.</p> <p>Por estas razones, se desestima la alegación.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>		
Diplomaturas, ingenierías técnicas, arquitectura técnica	2 puntos														
Grado	2,5 puntos														
Licenciatura, ingeniería, arquitectura	4 Puntos														
Máster	1 Punto														
Doctorado	5 puntos														
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez (Departamento de Filología Francesa e Inglesa en Consejo) • Miguel González Ríos 	Anexo II. Manual baremación Apartado 2.1.3 Tutorización de TFG y TFM.	Solicitamos añadir una puntuación mínima por participar y pertenecer a un tribunal de evaluación de los trabajos fin de grado y máster.	<p>La alegación referente a la inclusión de una puntuación específica por la participación en tribunales de evaluación de Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) en el apartado 2.1.3 del baremo es desestimada por las siguientes razones:</p> <p>Foco en la tutorización como mérito: La tutorización de TFG y TFM implica una labor continuada de guía y supervisión directa del estudiante, lo que representa un compromiso académico más extenso y profundo. Por ello, se valora específicamente en el baremo, mientras que la participación en tribunales se considera parte de las tareas habituales asociadas a la docencia o a contratos académicos,</p>												

			<p>no siendo equiparable en términos de esfuerzo y dedicación.</p> <p>Equidad en la valoración: Incluir la evaluación en tribunales como mérito podría generar duplicidades en la valoración, ya que estas actividades forman parte de las obligaciones docentes de algunos contratos. Esto desbalancearía el sistema de baremación al otorgar puntos adicionales por funciones inherentes a ciertas figuras contractuales.</p> <p>Reconocimiento implícito en la actividad docente: La actividad evaluadora, aunque relevante, ya se reconoce como parte del conjunto de tareas asociadas al rol docente y no requiere una puntuación adicional específica en el baremo.</p> <p>Por estas razones, la alegación es desestimada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez (Departamento de Filología Francesa e Inglesa en Consejo) 	<p>Artículo 17.1</p> <p>En la constitución de la comisión, en la prueba oral y en la puesta en común de las baremaciones, las personas miembros de la comisión podrán actuar a través de procedimientos telemáticos</p>	<p>Nueva redacción (cambios en color rojo):</p> <p>Artículo 17.1</p> <p>En la constitución de la comisión, en la prueba oral y en la puesta en común de las baremaciones, las personas miembros de la comisión podrán actuar a través de procedimientos telemáticos. Para la prueba oral deberán estar presentes físicamente en el lugar de la convocatoria el secretario del tribunal y las personas candidatas”</p>	<p>En el reglamento de selección de PPL en las pruebas orales, se estableció que presidente, secretario y personas candidatas deben estar presentes físicamente, y solamente el vocal podría estar presente de forma telemática.</p> <p>Por uniformidad normativa se desestima la alegación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Martine Renouprez 	<p>Artículo 17.2</p> <p>En la prueba pública, que requiere de la participación de las personas aspirantes, en el lugar de celebración deberán estar físicamente presentes, además de las personas candidatas, al menos las personas que ostenten la presidencia y la secretaria de la comisión.</p>	<p>Nueva redacción (eliminar contenido tachado):</p> <p>Artículo 17.2</p> <p>En la prueba pública, que requiere de la participación de las personas aspirantes, en el lugar de celebración deberán estar físicamente presentes, además de las personas candidatas, al menos las personas que ostenten la presidencia la secretaria de la comisión.</p>	<p>En el reglamento de selección de PPL en las pruebas orales, se estableció que presidente, secretario y personas candidatas deben estar presentes físicamente, y solamente el vocal podría estar presente de forma telemática.</p> <p>Por uniformidad normativa se desestima la alegación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Guadalupe Meléndez González-Haba 	<p>Artículo 2.2</p> <p>Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, estos procedimientos de selección tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación o la lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes, de acuerdo con la normativa general de aplicación.</p>	<p>Indica que no especifica cómo se tendrán en cuenta estas circunstancias, ni qué documentación se presentará para ello.</p>	<p>Los detalles no son objeto de este reglamento sino de otra disposición que abarque a todos los procesos selectivos, en este sentido la Disposición adicional primera del reglamento se indica que para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable, el vicerrectorado de profesorado dictará una disposición conjunta con la dirección general de igualdad, negociada con la parte social, en tanto no se apruebe el reglamento general que lo regule. Por lo expuesto se desestima la alegación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Guadalupe Meléndez González-Haba 	<p>Artículo 13.3</p> <p>Asimismo, a los efectos previstos en el artículo 32.4 del Real Decreto 678/2023, las personas miembros seleccionados deberán abstenerse, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Haber sido coautor o coautora de publicaciones o patentes en los últimos seis años.</p> <p>b) Haber mantenido relación contractual o ser miembro de los equipos de investigación que participan en proyectos o contratos de investigación junto con alguna persona candidata.</p> <p>c) Ser o haber sido director/a de la tesis doctoral, defendida en los últimos seis años.</p>	<p>Se basa en la Recusación de los miembros de la comisión. En plazas de PCD o PTU, en la que hay uno, dos o como mucho 3 candidatos y uno de ellos suele ser el principal aspirante, estas relaciones pueden detectarse fácilmente. Pero en las plazas de PAD, donde hay en algunas áreas en las que la lista de candidatos es más numerosa, no se ha tenido en cuenta que pueden dificultarse los tribunales que no tengan relación con ningún candidato, o que son relaciones que pueden detectarse una vez estén los admitidos.</p>	<p>La alegación relacionada con los criterios de abstención y recusación de los miembros de las comisiones de selección, según el artículo 32.4 del Real Decreto 678/2023, es desestimada por los siguientes motivos:</p> <p>Cumplimiento de normativa aplicable: Los criterios de abstención y recusación establecidos en el Reglamento buscan garantizar la imparcialidad en los procesos de selección, en consonancia con lo estipulado por el Real Decreto y otras normativas aplicables. Estas disposiciones son fundamentales para preservar la transparencia y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.</p> <p>Posible impacto limitado: Aunque en áreas con un alto número de candidatos puede haber relaciones previas, los criterios de recusación permiten detectar y corregir posibles conflictos de interés en etapas tempranas del proceso. Además, el reglamento contempla hasta 4 suplentes externos a la UCA para asegurar la adecuada constitución de los tribunales, mitigando cualquier dificultad que pueda surgir.</p>

			<p>Salvaguarda de la integridad del proceso: Eliminar o modificar estos criterios podría comprometer la percepción de justicia e integridad en los procesos de selección, un aspecto esencial para garantizar la confianza de los participantes y el cumplimiento de los principios de igualdad y mérito.</p> <p>Por estas razones, se considera que los criterios actuales son adecuados y suficientes para abordar las situaciones descritas, y la alegación es desestimada.</p>				
<p>• Guadalupe Meléndez González-Haba</p>	<p>Disposición adicional primera. 2</p> <p>2. Para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable, el vicerrectorado de profesorado dictará una disposición conjunta con la dirección general de igualdad, negociada con la parte social, en tanto no se apruebe el reglamento general que lo regule.</p>	<p>Indica que no se especifican qué criterios ni cómo se aplicarán.</p>	<p>Los detalles no son objeto de este reglamento sino de otra disposición que abarque a todos los procesos selectivos, en este sentido la Disposición adicional primera del reglamento se indica que para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable, el vicerrectorado de profesorado dictará una disposición conjunta con la dirección general de igualdad, negociada con la parte social, en tanto no se apruebe el reglamento general que lo regule. Por lo expuesto se desestima la alegación.</p>				
<p>• Guadalupe Meléndez González-Haba</p>	<p>Anexo II. Manual baremación</p> <p>2.5. Evaluaciones de la actividad docente universitaria</p> <p>Afinidad: La puntuación de este apartado no está sujeto a afinidad</p> <table border="1"> <tr> <td>Encuestas de satisfacción del alumnado.</td> <td>Hasta 0,5 puntos por encuesta positiva y asignatura.</td> </tr> </table> <p>Para ser considerada positiva una encuesta, debe obtenerse una puntuación igual o superior a 3 puntos sobre 5.</p>	Encuestas de satisfacción del alumnado.	Hasta 0,5 puntos por encuesta positiva y asignatura.	<p>La evaluación de la calidad docente solo se contempla por encuestas. Podría incluirse el DOCENTIA que es una evaluación que la propia ANECA contempla en las acreditaciones y que representa también la evaluación de la calidad del profesor.</p>	<p>La alegación relativa a la inclusión del programa DOCENTIA como criterio en el apartado 2.5 del baremo, actualmente centrado en las encuestas de satisfacción docente, es desestimada por las siguientes razones:</p> <p>Las encuestas de satisfacción reflejan de manera directa la percepción de la calidad de la docencia por parte del alumnado, un aspecto esencial en el ámbito educativo.</p> <p>Aunque el programa DOCENTIA constituye una herramienta valiosa de evaluación integral, la implementación y aplicación del programa DOCENTIA no es homogénea en todas las universidades ni áreas de conocimiento. Incluirlo en el baremo podría generar desigualdades entre candidatos de diferentes instituciones o disciplinas, afectando los principios de igualdad y transparencia del proceso de selección.</p> <p>Por lo tanto, se considera que las encuestas de satisfacción son una herramienta adecuada y suficiente para valorar la calidad docente en este contexto, y la alegación es desestimada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>		
Encuestas de satisfacción del alumnado.	Hasta 0,5 puntos por encuesta positiva y asignatura.						
<p>• Guadalupe Meléndez González-Haba</p>	<p>Anexo II. Manual baremación</p> <p>3.1.1. Artículos</p> <p>Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad y por lo tanto la puntuación final será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida en este apartado por el factor de afinidad.</p>	<p>Indica que el factor de afinidad multiplica la puntuación de todo el apartado, pero no se contempla que pueda haber publicaciones afines a la especialidad o perfil, y otras que no. El factor de afinidad debería aplicarse (o no) a cada publicación, y no al bloque completo. Lo mismo pasa en los libros, capítulos de libro y proyectos de investigación.</p>	<p>Se acepta la alegación y se cambia la redacción por</p> <p>Afinidad: La puntuación de las aportaciones de este apartado están sometidas a criterios de afinidad y por lo tanto la puntuación final será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida en cada aportación de este apartado por el factor de afinidad correspondiente.</p>				
<p>• Guadalupe Meléndez González-Haba</p>	<p>Anexo II. Manual baremación</p> <p>3.1.2. Libros y 3.1.3. Capítulos de libro</p> <table border="1"> <tr> <td>Ciencias sociales y jurídicas Humanidades</td> <td>10 puntos</td> </tr> </table>	Ciencias sociales y jurídicas Humanidades	10 puntos	<p>Se especifican las puntuaciones máximas para cada campo, pero no la puntuación que puede suponer cada aportación.</p>	<p>Se trata de la puntuación máxima del apartado, la puntuación por aportación aparece recogida posteriormente dentro del apartado</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>puntos por libro</td> </tr> </table>		puntos por libro
Ciencias sociales y jurídicas Humanidades	10 puntos						
	puntos por libro						

	<table border="1"> <tr> <td>Ciencias experimentales</td> <td rowspan="3">5 puntos</td> </tr> <tr> <td>Ciencias de la salud</td> </tr> <tr> <td>Enseñanzas técnicas</td> </tr> </table>	Ciencias experimentales	5 puntos	Ciencias de la salud	Enseñanzas técnicas			<table border="1"> <tr> <td>Libro publicado en editoriales de prestigio.</td> <td>hasta 5 puntos</td> </tr> <tr> <td>Libro publicado en otra editorial</td> <td>hasta 2,5 puntos</td> </tr> <tr> <td>Dirección, coordinación o edición de libro en editorial de prestigio.</td> <td>hasta 2 puntos</td> </tr> <tr> <td>Dirección, coordinación o edición de libro en otra editorial.</td> <td>hasta 1 punto</td> </tr> <tr> <td></td> <td>puntos por libro</td> </tr> <tr> <td>Capítulo de libro publicado en editoriales de prestigio.</td> <td>hasta 2 puntos</td> </tr> <tr> <td>Capítulo de libro publicado en otra editorial</td> <td>hasta 1 puntos</td> </tr> </table>	Libro publicado en editoriales de prestigio.	hasta 5 puntos	Libro publicado en otra editorial	hasta 2,5 puntos	Dirección, coordinación o edición de libro en editorial de prestigio.	hasta 2 puntos	Dirección, coordinación o edición de libro en otra editorial.	hasta 1 punto		puntos por libro	Capítulo de libro publicado en editoriales de prestigio.	hasta 2 puntos	Capítulo de libro publicado en otra editorial	hasta 1 puntos					
Ciencias experimentales	5 puntos																										
Ciencias de la salud																											
Enseñanzas técnicas																											
Libro publicado en editoriales de prestigio.	hasta 5 puntos																										
Libro publicado en otra editorial	hasta 2,5 puntos																										
Dirección, coordinación o edición de libro en editorial de prestigio.	hasta 2 puntos																										
Dirección, coordinación o edición de libro en otra editorial.	hasta 1 punto																										
	puntos por libro																										
Capítulo de libro publicado en editoriales de prestigio.	hasta 2 puntos																										
Capítulo de libro publicado en otra editorial	hasta 1 puntos																										
<p>• Daniel Acosta Soba</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador. Puntuación máxima 10 puntos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 3.5 Contratos laborales como investigador (en rojo).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>± 3 puntos por año</td> <td>2-5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	± 3 puntos por año	2-5 puntos por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>La alegación para equiparar la puntuación de "contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público" y "otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades, OPIS o campus de excelencia" es desestimada por las siguientes razones: Reconocimiento de la competitividad: Los contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas son resultado de procesos selectivos de alta competitividad, generalmente con tasas de aceptación muy bajas y rigurosos criterios de evaluación. Esto los diferencia significativamente de otras convocatorias menos competitivas o con procesos internos. Diversidad de convocatorias internas: Las becas y contratos de investigación en convocatorias propias pueden tener variabilidad en sus requisitos y procesos de selección. Equipararlos con los contratos obtenidos en convocatorias públicas altamente competitivas podría desvirtuar el reconocimiento de la excelencia que el baremo pretende reflejar. Criterios de valoración diferenciados: El baremo actual asegura una valoración proporcional y diferenciada basada en la naturaleza del contrato y el nivel de competitividad del proceso. Esto garantiza la equidad y la adecuada ponderación de los méritos de los candidatos. Por lo tanto, no procede modificar la puntuación establecida, dado que refleja de forma adecuada las diferencias cualitativas entre las distintas tipologías de contratos, y se desestima la alegación. La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas. El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	± 3 puntos por año	2-5 puntos por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
<p>• Francisco Javier Rodríguez Megías</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 1.3.2. Premio extraordinario de doctorado Afinidad: La puntuación de este apartado no está sujeto a afinidad si bien solo se puntúa si la tesis doctoral se ha considerado de afinidad total o media.</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>Puntos</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table>		Puntos			<p>Solicita que debería incluir: Premio extraordinario de doctorado otorgado por entidades científicas.</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>Puntos</td> </tr> <tr> <td>Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad</td> <td>3</td> </tr> </table>		Puntos	Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad	3	<p>La alegación para incluir los premios extraordinarios de doctorado otorgados por entidades científicas en el apartado 1.3.2 del baremo es desestimada por las siguientes razones: Distinción entre ámbitos institucionales: Los premios extraordinarios de doctorado otorgados por universidades tienen un reconocimiento oficial dentro del marco académico y se asocian directamente con la</p>																
	Puntos																										
	Puntos																										
Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad	3																										

	<table border="1"> <tr> <td>Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad</td> <td>3</td> </tr> </table>	Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad	3	<table border="1"> <tr> <td>Premio extraordinario de doctorado otorgado por entidades científicas</td> <td>2</td> </tr> </table>	Premio extraordinario de doctorado otorgado por entidades científicas	2	<p>culminación del proceso formativo reglado del doctorado. Por su naturaleza, estos premios reflejan la excelencia en un contexto institucional y curricular específico, alineado con los objetivos del baremo.</p> <p>Heterogeneidad en los criterios de evaluación de entidades científicas: Aunque los premios otorgados por entidades científicas son valiosos, los criterios, procesos de selección y niveles de competitividad pueden variar significativamente entre organizaciones. Esta heterogeneidad dificulta su equiparación con los premios extraordinarios concedidos por universidades.</p> <p>Enfoque del baremo: El apartado 1.3.2 del baremo está diseñado para valorar méritos que estén directamente relacionados con la titulación de doctorado, asegurando homogeneidad y equidad en la evaluación de los candidatos.</p> <p>Por lo tanto, no se considera adecuado incluir los premios extraordinarios de entidades científicas en este apartado, manteniéndose el criterio actual para garantizar claridad y consistencia en la valoración de los méritos.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>				
Premio extraordinario de doctorado otorgado por una universidad	3										
Premio extraordinario de doctorado otorgado por entidades científicas	2										
<ul style="list-style-type: none"> Francisco Javier Rodríguez Megías Luisa Isabel Martínez Merino 	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.1 Contratos laborales como Profesor</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Figura</th> <th>Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Figura	Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.	Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad	8	<p>Solicita incluir Con trato Predoctoral y Posdoctoral en figuras de tiempo completo y no como parcial.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Figura</th> <th>Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contrato Predoctoral Contrato Posdoctoral Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Figura	Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.	Contrato Predoctoral Contrato Posdoctoral Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad	8	<p>La alegación para equiparar los contratos posdoctorales con las figuras docentes a tiempo completo en el apartado 2.1.1 del baremo es desestimada por las siguientes razones:</p> <p>Distinción en la naturaleza de los contratos: Los contratos posdoctorales, como Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Margarita Salas o EMERGIA, están diseñados principalmente para el desarrollo de actividades de investigación, con la docencia como un componente secundario o complementario. Esto justifica la aplicación de un factor de corrección en el baremo, dado que no tienen como objetivo principal la enseñanza reglada, a diferencia de las figuras exclusivamente docentes.</p> <p>Homogeneidad en la baremación: El baremo busca valorar de forma proporcional la dedicación y el impacto en las áreas de docencia e investigación, garantizando un equilibrio entre las diferentes trayectorias profesionales. Asignar la misma puntuación a los contratos posdoctorales que a figuras plenamente docentes podría generar un desequilibrio en la evaluación comparativa de méritos.</p> <p>Reconocimiento específico para contratos posdoctorales: La calidad investigadora y experiencia de los contratados posdoctorales ya se valoran adecuadamente en otros apartados del baremo, reflejando su relevancia en el ámbito académico.</p> <p>Por lo tanto, mantener el factor de corrección para los contratos posdoctorales asegura una evaluación justa y alineada con la naturaleza de cada figura contractual.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p>
Figura	Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.										
Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad	8										
Figura	Puntuación por año de contrato a tiempo completo en la especialidad de conocimiento.										
Contrato Predoctoral Contrato Posdoctoral Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI) Profesor/a Ayudante Profesor/a Asociado/a Profesor/a Asociado/a Ciencias de la Salud Profesor/a Ayudante Doctor Profesor/a Colaborador/a Profesor/a Visitante Profesor/a Distinguido/a Profesor/a Contratado/a Doctor Profesor/a Titular de Universidad Profesor/a Titular de Escuela Universitaria Catedrático/a de Escuela Universitaria Catedrático/a de Universidad	8										

			<p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>										
<p>• Francisco Javier Rodríguez Megías</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.2. Colaboración docente universitaria Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad, como se recoge en la siguiente tabla.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntos por hora de colaboración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,03</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.</td> <td>0,003</td> </tr> </tbody> </table>		Puntos por hora de colaboración	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01	Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003	<p>Nueva redacción 2.1.2. (en rojo) Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad, como se recoge en la siguiente tabla. Los puntos por hora de colaboración docente de los contratos predoctorales se contabilizarán con un factor de corrección de x0.5 con respecto a los puntos de contrato tiempo completo presentados en el apartado 2.1.1.</p> <p>Solicita eliminar la tabla de puntos por hora de colaboración.</p>	<p>La alegación presentada para ajustar el factor de corrección aplicado a las horas de colaboración docente de los contratos predoctorales a x0.5 se desestima por las siguientes razones:</p> <p>Distinción en la naturaleza de la colaboración docente: La colaboración docente predoctoral, según su definición contractual, tiene un propósito formativo complementario a la actividad investigadora. Su consideración no debe equipararse directamente a figuras con dedicación docente plena, como los Profesores Sustitutos Interinos (PSI), ya que el tiempo y la experiencia adquirida en ambos casos difieren significativamente.</p> <p>Equilibrio en la ponderación de méritos: El baremo actual valora la colaboración docente predoctoral de manera proporcional, reconociendo su contribución sin sobrevalorarla en detrimento de otras figuras que cuentan con mayor carga y responsabilidad docente. Este enfoque asegura un tratamiento equitativo entre candidatos con diferentes trayectorias profesionales.</p> <p>Autonomía universitaria: Aunque los criterios de ANECA sirven como referencia, la Universidad de Cádiz tiene la facultad de establecer criterios específicos en sus procesos de selección, adaptados a sus necesidades y prioridades institucionales. Esto incluye la ponderación adecuada de la experiencia docente predoctoral en relación con otras figuras.</p> <p>Por lo tanto, el criterio vigente refleja una valoración justa y proporcionada, en consonancia con la naturaleza de los contratos predoctorales y los objetivos del baremo.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	Puntos por hora de colaboración												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01												
Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003												
<p>• Francisco Javier Rodríguez Megías</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.3. Tutorización de TFG y TFM En Proyectos y Trabajos cotutorizados, la puntuación a aplicar será el resultado de dividir la puntuación indicada por el número de directores.</p>	<p>Nueva redacción 2.1.3. (en rojo) En Proyectos y Trabajos cotutorizados, la puntuación a aplicar será el resultado de dividir la puntuación indicada por el número de directores" Solicita que se elimine dicha frase</p>	<p>La alegación presentada para eliminar la división de puntuación en trabajos cotutorizados se desestima por las siguientes razones:</p> <p>Reconocimiento proporcional al nivel de implicación: La división de la puntuación entre los directores de un trabajo cotutorizado busca reflejar de manera equitativa la participación de cada uno en el proceso. Este criterio garantiza que la valoración sea proporcional a la contribución efectiva de cada director, evitando una posible sobrevaloración de méritos en relación con la carga real de trabajo.</p> <p>Fomento de la colaboración sin penalización: Este criterio no penaliza la colaboración interdisciplinaria, sino que la ajusta a una valoración justa. La cotutela no se desincentiva, ya que los méritos siguen siendo reconocidos, pero divididos de acuerdo con el número de participantes responsables.</p>										

			<p>Consistencia con los principios de evaluación: En todos los apartados del baremo, la puntuación refleja el impacto individual del candidato. Mantener este principio en la tutorización de trabajos garantiza la coherencia en la valoración de méritos y la igualdad de condiciones entre todos los candidatos.</p> <p>Por estas razones, se considera que el criterio actual no perjudica la colaboración científica y asegura una valoración equitativa y objetiva de las aportaciones individuales.</p>																												
<p>• Francisco Javier Rodríguez Megías</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.2. Participación en Congresos</p> <table border="1" data-bbox="611 737 1294 1052"> <thead> <tr> <th>Tipo de participación</th> <th>congreso nacional</th> <th>congreso internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación oral</td> <td>0,2 puntos/comunicación</td> <td>0,5 puntos/comunicación</td> </tr> <tr> <td>Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.</td> <td>0,1 puntos/aportación</td> <td>0,25 puntos/aportación</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de participación	congreso nacional	congreso internacional	Comunicación oral	0,2 puntos/comunicación	0,5 puntos/comunicación	Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.	0,1 puntos/aportación	0,25 puntos/aportación	<p>Solicita añadir un apartado donde se puntúe "Conferencias invitadas"</p> <table border="1" data-bbox="1323 737 2080 1083"> <thead> <tr> <th>Tipo de participación</th> <th>congreso nacional</th> <th>congreso internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación oral</td> <td>0,2 puntos/comunicación</td> <td>0,5 puntos/comunicación</td> </tr> <tr> <td>Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.</td> <td>0,1 puntos/aportación</td> <td>0,25 puntos/aportación</td> </tr> <tr> <td>Conferencias invitadas</td> <td>0,4 puntos/aportación</td> <td>0,4 puntos/aportación</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de participación	congreso nacional	congreso internacional	Comunicación oral	0,2 puntos/comunicación	0,5 puntos/comunicación	Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.	0,1 puntos/aportación	0,25 puntos/aportación	Conferencias invitadas	0,4 puntos/aportación	0,4 puntos/aportación	<p>La alegación para incluir un apartado específico de "Conferencias invitadas" en el baremo del apartado 3.2 (Participación en congresos) se desestima por las siguientes razones:</p> <p>Baremo equilibrado y objetivo: El criterio actual para la participación en congresos ya valora la contribución del investigador a través de comunicaciones orales, autorías de pósteres y coautorías, asegurando que todas las aportaciones relevantes sean consideradas de manera equilibrada. Añadir un apartado específico para conferencias invitadas podría generar un desequilibrio en la valoración al otorgarles un peso desproporcionado en comparación con otros méritos similares, es más, el perfil de persona candidata a esta figura muy raramente va a participar como ponente invitada/o en un congreso.</p> <p>Limitación de puntuaciones máximas: El baremo establece límites claros de puntuación máxima para cada apartado, asegurando igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Añadir un nuevo ítem podría provocar que las puntuaciones superen el umbral previsto, afectando la coherencia del sistema de evaluación.</p> <p>Por lo tanto, se considera que el baremo actual cumple con los principios de equidad y transparencia, y no es necesario incluir un apartado adicional para conferencias invitadas.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>							
Tipo de participación	congreso nacional	congreso internacional																													
Comunicación oral	0,2 puntos/comunicación	0,5 puntos/comunicación																													
Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.	0,1 puntos/aportación	0,25 puntos/aportación																													
Tipo de participación	congreso nacional	congreso internacional																													
Comunicación oral	0,2 puntos/comunicación	0,5 puntos/comunicación																													
Autoría o coautoría de póster o coautoría de comunicación oral.	0,1 puntos/aportación	0,25 puntos/aportación																													
Conferencias invitadas	0,4 puntos/aportación	0,4 puntos/aportación																													
<p>• Francisco Javier Rodríguez Megías</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.3. Participación en proyectos de investigación Puntuación máxima: 5 puntos</p> <table border="1" data-bbox="611 1472 1294 1818"> <thead> <tr> <th>Tipo de convocatoria</th> <th>puntos por proyecto y año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Programa Marco I+D+i</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Otros programas europeos</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>Otros programas nacionales</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Proyectos autonómicos</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.</td> <td>0,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Quando la participación en un proyecto no hubiese abarcado todo el año, se fracciona la puntuación considerando que un año de</p>	Tipo de convocatoria	puntos por proyecto y año	Programa Marco I+D+i	3	Otros programas europeos	2	Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación	1,5	Otros programas nacionales	1	Proyectos autonómicos	0,75	Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.	0,5	<p>Solicita modificar puntuación y texto del bloque 3.3 Participación en proyectos de investigación. Puntuación máxima: 5 puntos 10 puntos</p> <table border="1" data-bbox="1323 1472 2080 1787"> <thead> <tr> <th>Tipo de convocatoria</th> <th>puntos por proyecto y año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Programa Marco I+D+i</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Otros programas europeos</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>Otros programas nacionales</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Proyectos autonómicos</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.</td> <td>0,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Quando la participación en un proyecto no hubiese abarcado todo el año, se fracciona la puntuación considerando que un año de proyecto equivale a 365 días. Quando el investigador solicitante sea IP del proyecto en cuestión, la puntuación será x2.</p>	Tipo de convocatoria	puntos por proyecto y año	Programa Marco I+D+i	3	Otros programas europeos	2	Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación	1,5	Otros programas nacionales	1	Proyectos autonómicos	0,75	Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.	0,5	<p>La propuesta de incluir un cuantificador de x2 en la baremación del apartado 3.3 para investigadores que actúen como Investigadores Principales (IP) no puede ser aceptada por las siguientes razones:</p> <p>Reconocimiento ya implícito del rol del IP: La posición de Investigador Principal en un proyecto implica liderazgo y responsabilidades adicionales. Sin embargo, estas funciones ya se reflejan en la puntuación asignada al proyecto dentro de su categoría correspondiente, especialmente en proyectos de alta competitividad y financiación, donde el papel del IP es crucial. Por otra parte el perfil de persona candidata a esta figura muy raramente va a participar como IP en proyectos de investigación.</p> <p>Por estas razones, se considera que la puntuación actual, basada en el tipo de proyecto y la dedicación del investigador, refleja adecuadamente las contribuciones realizadas sin necesidad de introducir un factor multiplicador adicional.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las</p>
Tipo de convocatoria	puntos por proyecto y año																														
Programa Marco I+D+i	3																														
Otros programas europeos	2																														
Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación	1,5																														
Otros programas nacionales	1																														
Proyectos autonómicos	0,75																														
Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.	0,5																														
Tipo de convocatoria	puntos por proyecto y año																														
Programa Marco I+D+i	3																														
Otros programas europeos	2																														
Proyectos del plan estatal de investigación científica, técnica y de innovación	1,5																														
Otros programas nacionales	1																														
Proyectos autonómicos	0,75																														
Proyectos propios de la universidad o institutos de investigación.	0,5																														

	proyecto equivale a 365 días.		<p>propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Francisco Javier Rodríguez Megías 	<p>Anexo II. Manual baremación</p> <p>3.4.1. Participación en contratos artículo 60 LOSU</p> <p>Afinidad: Se puntuará la participación en contratos de investigación de especial relevancia con empresas y administraciones públicas, quedando excluida la prestación de servicios profesionales.</p>	<p>Solicita que se aclare a qué hace referencia la parte de “quedando excluida la prestación de servicios profesionales”.</p>	<p>La exclusión de la "prestación de servicios profesionales" en el apartado 3.4.1. Participación en contratos artículo 60 de la LOSU se refiere a actividades que, aunque relacionadas con la transferencia de conocimiento, no cumplen con los criterios de investigación o innovación requeridos para ser valorados en este apartado. Esto se fundamenta en la necesidad de distinguir entre actividades de carácter técnico-operativo y aquellas que implican investigación académica sustantiva.</p> <p>Los contratos bajo el artículo 60 LOSU están orientados a la colaboración universidad-empresa u otras entidades, buscando la transferencia de conocimiento y tecnología. Sin embargo, servicios profesionales que consisten únicamente en tareas repetitivas o estándar, como mediciones rutinarias o elaboración de informes no originales, no califican como actividades de transferencia evaluables en este contexto, al carecer de un componente investigativo o innovador.</p> <p>Esta distinción es coherente con los criterios aplicados en otros contextos evaluativos y asegura la correcta delimitación de méritos en un baremo diseñado para valorar la trayectoria investigadora de los aspirantes. Por tanto, no se considera necesario modificar la redacción actual ni incluir una especificación adicional, ya que la distinción entre servicios profesionales y actividades de investigación está suficientemente clara.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Francisco Javier Rodríguez Megías 	<p>Anexo II. Manual baremación</p> <p>3.6. Estancias</p> <p>Puntuación máxima 10 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación bloque 3.6. Estancias</p> <p>Puntuación máxima 10 puntos 15 puntos</p>	<p>La puntuación máxima establecida para el apartado 3.6. Estancias se considera adecuada dentro del marco global del baremo, ya que busca equilibrar la valoración de las estancias con otros méritos relevantes para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores. Aunque se reconoce la importancia de las estancias de investigación para el desarrollo académico y profesional, aumentar su puntuación máxima podría desproporcionar el peso relativo de este mérito en comparación con otros aspectos igualmente relevantes, como la actividad docente o las publicaciones.</p> <p>Además, el baremo actual contempla criterios que incrementan la puntuación en función de la competitividad y el nivel de la convocatoria que financió la estancia, asegurando que las estancias de mayor prestigio y relevancia sean debidamente reconocidas. Este enfoque permite valorar la calidad y el impacto de las estancias sin necesidad de aumentar la puntuación máxima.</p> <p>Por otro lado, la puntuación establecida es consistente con las necesidades de la figura del Profesor Ayudante Doctor, orientada hacia investigadores en los primeros pasos de su carrera académica, para quienes la movilidad internacional y nacional se pondera, pero no debe ser el único factor determinante.</p> <p>Por estas razones, no se considera necesario modificar la puntuación máxima asignada a las estancias en el baremo actual.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p>

			El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.										
<p>• Luisa Isabel Martínez Merino</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.2. Colaboración docente universitaria Afinidad: La puntuación de este apartado está sometida a criterios de afinidad, como se recoge en la siguiente tabla.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntos por hora de colaboración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,03</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.</td> <td>0,003</td> </tr> </tbody> </table>		Puntos por hora de colaboración	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01	Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003	<p>Solicita eliminar la tabla de puntos por hora de colaboración.</p> <p>La puntuación que se le pretende dar a la colaboración docente atenta contra el Artículo 2 de la presente normativa: "El proceso de selección se regirá por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con objeto de garantizar una selección eficaz, eficiente, transparente y objetiva". La infravaloración de la colaboración docente supone un agravio comparativo con respecto al resto de figuras de la universidad. El presente baremo deja sin oportunidad alguna a aquellas personas que han realizado su tesis a través de un contrato predoctoral. Por tanto, este apartado no sigue los principios de igualdad, mérito y capacidad.</p>	<p>La valoración de los contratos predoctorales y postdoctorales, así como de la colaboración docente, se ha diseñado para reflejar la naturaleza de cada tipo de contrato y su relación con la experiencia docente. En este sentido, el baremo distingue entre la colaboración docente, que generalmente se realiza de manera limitada y como parte de la formación investigadora predoctoral, y la docencia reglada asociada a contratos postdoctorales o figuras docentes específicas. La puntuación asignada a la colaboración docente predoctoral busca equilibrar su valoración frente a otros méritos más directamente vinculados con la experiencia docente reglada. Es importante señalar que el contrato predoctoral tiene como objetivo principal la formación investigadora, con una dedicación limitada a la docencia, más bien a la formación docente, lo cual justifica la diferencia en la puntuación atribuida. Respecto a los contratos postdoctorales, estos están principalmente orientados a la investigación y parcialmente a la docencia reglada. El baremo reconoce esta dualidad mediante la puntuación correspondiente, ajustada para reflejar la experiencia docente obtenida en estos contratos. Finalmente, la regulación específica de la Universidad de Cádiz en materia de colaboración docente no implica una desventaja, ya que la valoración se ajusta al contexto normativo y competitivo de esta institución, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre los aspirantes. La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas. El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	Puntos por hora de colaboración												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02												
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01												
Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003												
<p>• Luisa Isabel Martínez Merino</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 6. Méritos preferentes Puntuación: 10 puntos Afinidad: La puntuación de este apartado no está sometida a criterios de afinidad.</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.</td> <td>10 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.	10 puntos	<p>Solicita modificar puntuación y apartados Puntuación: 10 puntos 40 puntos Afinidad: La puntuación de este apartado no está sometida a criterios de afinidad como se recoge en la siguiente tabla:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.</td> <td>10 puntos</td> </tr> <tr> <td>Haber tenido la condición de becario o personal investigador en formación reconocida en convocatorias públicas u homologadas, con una duración mínima de dos años y no haber sido desposeído de la misma por informe desfavorable (art. 64.2 LAU). En el caso en el que se haya culminado con la obtención del grado de Doctor</td> <td>15 puntos adicionales en el apartado 3. ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y TRANSFERENCIA</td> </tr> </tbody> </table>	Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.	10 puntos	Haber tenido la condición de becario o personal investigador en formación reconocida en convocatorias públicas u homologadas, con una duración mínima de dos años y no haber sido desposeído de la misma por informe desfavorable (art. 64.2 LAU). En el caso en el que se haya culminado con la obtención del grado de Doctor	15 puntos adicionales en el apartado 3. ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y TRANSFERENCIA	<p>El nuevo Reglamento de Selección y Contratación de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Cádiz ha sido diseñado para alinearse con los principios y criterios establecidos en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), y el Real Decreto 678/2023, de 18 de julio. La estructura y contenido de los méritos preferentes, así como su puntuación y consideración en el baremo, reflejan una adaptación a la normativa vigente y un esfuerzo por garantizar un equilibrio entre los distintos aspectos relevantes de la trayectoria académica, investigadora y docente de los candidatos. En cuanto a la eliminación de los méritos preferentes relativos a contratos de investigación y estancias internacionales, esta decisión responde a la necesidad de homogeneizar los criterios de valoración y evitar duplicidades en la evaluación de méritos que ya se recogen en otros apartados del baremo, como la actividad investigadora y las estancias. De este modo, se asegura una valoración integral de los</p>				
Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.	10 puntos												
Acreditación para las figuras de profesor/a ayudante doctor/a, profesor/a contratado doctor/a, profesor/a permanente laboral, profesor/a titular de universidad o catedrático/a de universidad.	10 puntos												
Haber tenido la condición de becario o personal investigador en formación reconocida en convocatorias públicas u homologadas, con una duración mínima de dos años y no haber sido desposeído de la misma por informe desfavorable (art. 64.2 LAU). En el caso en el que se haya culminado con la obtención del grado de Doctor	15 puntos adicionales en el apartado 3. ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y TRANSFERENCIA												

		no se requerirá el período mínimo de dos años de disfrute efectivo de la beca.		<p>méritos sin otorgar una ventaja desproporcionada a aquellos aspectos que ya se consideran en otros apartados.</p> <p>Por último, la propuesta se encuentra en sintonía con el objetivo de garantizar un proceso de selección justo, eficaz y ajustado a las necesidades específicas del perfil de Profesor Ayudante Doctor, sin contradecir los principios de mérito y capacidad, por lo que se desestima la alegación.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>																							
<p>• Luisa Isabel Martínez Merino</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5. Contratos laborales como investigador Puntuación máxima 10 puntos</p> <table border="1" data-bbox="611 1024 1297 1612"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>Solicita modificar puntuaciones</p> <p>Puntuación máxima 10 puntos 20 puntos</p> <table border="1" data-bbox="1320 1058 2080 1583"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 3 puntos por año</td> <td>2 5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 3 puntos por año</td> <td>0,5 5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 puntos por año	2 5 puntos por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 3 puntos por año	0,5 5 puntos por año	<p>La puntuación establecida para los contratos laborales como investigador en el borrador del Reglamento de Selección y Contratación de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Cádiz responde a una valoración equilibrada de los méritos relevantes para el perfil de esta figura académica, que combina actividad investigadora y docente. El peso otorgado a cada apartado refleja la naturaleza del puesto, que está diseñado como un paso inicial en la carrera docente e investigadora, no exclusivamente investigadora.</p> <p>La diferenciación en la puntuación de contratos predoctorales y posdoctorales, así como la distinción según el tipo de convocatoria, es coherente con la diversidad de requisitos, competitividad y prestigio asociados a cada modalidad de contrato. Este enfoque permite una evaluación proporcional al esfuerzo, la excelencia y la naturaleza de las actividades realizadas durante dichos contratos.</p> <p>En cuanto a la comparación con los contratos laborales como profesor/a, es importante destacar que ambos apartados valoran experiencias complementarias que se ponderan según su pertinencia para el desarrollo del perfil requerido. La equiparación de puntuaciones para todas las modalidades de contratos de investigación, como se solicita, podría desvirtuar la valoración de la calidad y relevancia de los méritos individuales.</p> <p>Por tanto, el diseño del baremo se mantiene ajustado a los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando una selección objetiva y transparente y no se estima la alegación.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 puntos por año	2 5 puntos por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 3 puntos por año	0,5 5 puntos por año																									
<p>• M^a del Carmen Cortés Román</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador. Puntuación máxima 10 puntos</p>	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 3.5 Contratos laborales como investigador Puntuación máxima 10 15 puntos</p>	<p>La puntuación asignada a los contratos laborales como investigador en el baremo del Reglamento de Selección y Contratación de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Cádiz está diseñada para valorar equitativamente la diversidad de trayectorias y</p>																								

	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 6 puntos por año</td> <td>5 8 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 6 punto por año</td> <td>2 8 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 3 puntos por año</td> <td>0,5 6 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 6 puntos por año	5 8 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 6 punto por año	2 8 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 3 puntos por año	0,5 6 puntos por año	<p>méritos relevantes para esta figura académica. El límite de 10 puntos establecido para este apartado refleja un equilibrio adecuado entre los distintos bloques de valoración, respetando la finalidad de la figura de Profesor Ayudante Doctor como una etapa inicial que combina docencia e investigación.</p> <p>El incremento solicitado desproporcionaría la valoración de este apartado respecto a otros méritos igualmente relevantes, como la actividad docente o la formación académica. Asimismo, la diferenciación en la puntuación según el tipo de convocatoria responde a la diversidad de requisitos y competitividad de las mismas, garantizando que se refleje el mérito relativo de cada contrato en función de su origen y nivel de exigencia.</p> <p>Por último, la propuesta de equiparación entre contratos de docencia e investigación no se alinea con la naturaleza dual de la figura de Profesor Ayudante Doctor, que requiere experiencia equilibrada en ambas áreas. Mantener la ponderación actual asegura un proceso de selección que respeta los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que se desestima la alegación.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 6 puntos por año	5 8 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 6 punto por año	2 8 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 3 puntos por año	0,5 6 puntos por año																									
<p>• Paula Ruiz González</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.2 Formación para la actividad docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Curso de formación docente universitaria</td> <td>0,05 por hora</td> </tr> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		puntuación	Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2	<p>Más adelante se indica: “Una vez valorado en este apartado, el máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato no puede ser valorado nuevamente en el bloque 5 dentro del apartado de otras titulaciones”, si bien, no se especifica que no pueda ser valorado en otros bloques del baremo. En este sentido, específicamente en el punto 1.2.1 Título de Máster, ya se valora con una puntuación máxima de 2 puntos la obtención de másteres oficiales, siendo uno de ellos, el máster citado con anterioridad.</p>	<p>La alegación presentada sobre la valoración del Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (MAES) en el apartado 2.2. del baremo ha sido analizada en detalle. Sin embargo, se considera desestimarla por los siguientes motivos:</p> <p>Reconocimiento de méritos diversos: El Máster en Profesorado se valora en el apartado 2.2. como un mérito específico relacionado con la formación docente inicial, en consonancia con lo establecido en la LOSU y el reglamento propuesto, que buscan garantizar la capacitación pedagógica del personal docente. La inclusión de este máster en este apartado es coherente con la finalidad de evaluar competencias formativas en docencia, distintas de aquellas valoradas en otros bloques del baremo.</p> <p>Evitar duplicidad en la valoración: El reglamento ya establece que este máster no será valorado nuevamente en el bloque 5, evitando así la duplicidad. No obstante, su valoración en el apartado 2.2. se justifica por su relación directa con la formación docente, lo que no da pie a infringir el principio de unicidad de valoración, esto es que una vez valorada un mérito en un apartado, éste no puede ser valorado en otro, siempre situándolo en el apartado más favorable a la persona candidata.</p> <p>Pertinencia del MAES: Aunque el MAES esté orientado a niveles educativos no universitarios, su contenido formativo es aplicable y valioso para la docencia en entornos universitarios, especialmente en las etapas iniciales de la carrera académica.</p> <p>Por todo lo anterior, se mantiene la estructura y puntuación actuales del reglamento.</p>																		
	puntuación																										
Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora																										
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2																										
<p>• Paula Ruiz González</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador.</p>	<p>En este apartado se puntuarán los contratos y las becas (si son anteriores a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y</p>	<p>La alegación presentada respecto a la ampliación del apartado 3.5 “Contratos laborales como investigador” para incluir contratos de</p>																								

	<p>En este apartado se puntuarán los contratos y las becas (si son anteriores a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), obtenidos en procesos competitivos convocados por entidades públicas y privadas y cuya finalidad sea la de llevar a cabo actividades de investigación científica.</p> <table border="1" data-bbox="611 359 1285 974"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>la Innovación), obtenidos en procesos competitivos convocados por entidades públicas y privadas y cuya finalidad sea la de llevar a cabo actividades de investigación científica. En la tabla solo especifican contratos predoctorales y posdoctorales, por lo que no se respeta el párrafo anterior.</p>	<p>técnico de apoyo a la investigación y contratos con cargo a proyectos de investigación ha sido evaluada. No obstante, se desestima por los siguientes motivos: Enfoque del apartado 3.5: Este apartado tiene como objetivo principal valorar contratos específicamente orientados a la investigación científica y académica, como los predoctorales y posdoctorales, que representan las etapas iniciales y avanzadas en la formación de investigadores. Estos contratos están alineados con la figura de Profesor Ayudante Doctor, cuya finalidad es la integración en el ámbito universitario como docente e investigador. Diferencias en la finalidad de los contratos: Los contratos de técnico de apoyo y técnicos con cargo a proyectos, aunque relevantes en términos de soporte técnico y logístico, no tienen el mismo objetivo formativo e investigativo que los predoctorales y posdoctorales. Su inclusión desvirtuaría el propósito de este apartado, centrado en reconocer la experiencia directamente vinculada al desarrollo de habilidades de investigación autónoma. Valorización en otros apartados: Contratos relacionados con funciones técnicas y de apoyo a la investigación pueden ser reconocidos, en su caso, en otros apartados del baremo, como el 3.4.1 (Participación en contratos artículo 60 LOSU), o el 4. Experiencia profesional, evitando duplicidades y manteniendo la coherencia del proceso de baremación. Por lo anterior, no se considera necesario modificar el apartado 3.5.</p>
	predoctorales	posdoctorales													
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año													
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año													
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año													
<p>• Paula Ruiz González</p>	<p>Anexo I. Baremo</p>	<p>Se propone como enmienda valorar los siguientes méritos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Gestión universitaria. <input checked="" type="checkbox"/> Participación como miembro de comisiones de facultad y de institutos de investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Pertenencia a grupos de investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Pertenencia a institutos de investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Reconocimientos en investigación: Sexenios de investigación o informe favorable de reconocimiento de méritos equiparables a un sexenio de investigación. <input checked="" type="checkbox"/> Miembro de consejo o comité editorial de revistas académicas. <input checked="" type="checkbox"/> Impartición de docencia universitaria no reglada. <input checked="" type="checkbox"/> Participación como miembro de comisiones evaluadoras de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster. <input checked="" type="checkbox"/> Tutorización académica de prácticas externas curriculares 	<p>La propuesta de incorporar nuevos méritos al baremo del Anexo I del reglamento de selección de Profesor Ayudante Doctor ha sido analizada en detalle, pero se desestima por las siguientes razones: Enfoque y delimitación del baremo: El baremo está diseñado para valorar méritos específicos directamente relacionados con las competencias esenciales del Profesor Ayudante Doctor, priorizando aspectos académicos, docentes e investigadores fundamentales para esta figura contractual. La inclusión de méritos adicionales podría diluir la relevancia de los criterios esenciales y desviar el objetivo de la evaluación. Reconocimiento en otros procesos: Algunos méritos sugeridos, como los sexenios de investigación, la gestión universitaria o la pertenencia a comités editoriales, son relevantes para figuras más consolidadas, como Profesor Contratado Doctor o Titular de Universidad, pero no se alinean con el perfil formativo e investigador inicial que caracteriza al Profesor Ayudante Doctor. Viabilidad y homogeneidad del proceso: La inclusión de un número elevado de méritos adicionales dificultaría la homogeneidad y transparencia del proceso de evaluación, al introducir criterios menos comunes y con menor aplicabilidad generalizada entre los candidatos. Por tanto, se mantiene el diseño del baremo propuesto, que busca garantizar la igualdad, mérito y capacidad en la selección, centrado en criterios esenciales para esta etapa académica y profesional. La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas. El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un</p>												

			<p>reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<p>• Santiago García López</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.1. Contratos laborales como profesor Afinidad: Cuando el contrato no hubiese abarcado todo el año académico, se fracciona la puntuación considerando que un año de contrato equivale a 365 días.</p>	<p>Nueva redacción (en rojo) Cuando el contrato no hubiese abarcado todo el año académico, se fracciona la puntuación considerando que un año de contrato equivale a 365 días o a 240 horas de clase, lo que sea más ventajoso para el candidato.</p>	<p>La propuesta de modificar la forma de valorar contratos laborales que no abarcan el curso completo, considerando como referencia alternativa las horas efectivamente impartidas, ha sido analizada pero se desestima por las siguientes razones:</p> <p>Criterio uniforme y homogéneo: El baremo actual establece un criterio uniforme al considerar la duración total del contrato en días, lo que permite una valoración homogénea entre todos los candidatos. Introducir un criterio alternativo basado en horas impartidas generaría complejidad y posibles inconsistencias, dificultando la comparación justa y equitativa entre diferentes tipos de contratos y situaciones.</p> <p>Distinción entre figuras contractuales: La valoración por horas efectivamente impartidas está contemplada en el apartado 2.1.2 para colaboraciones docentes, que se diferencian claramente de los contratos laborales regulados en el apartado 2.1.1. Estas categorías responden a naturalezas contractuales distintas, por lo que sus méritos no deben ser evaluados bajo los mismos parámetros.</p> <p>Adecuación al objeto del baremo: El sistema actual prioriza la evaluación de la experiencia contractual en su conjunto, considerando el compromiso y la continuidad asociados al contrato completo. Valorar únicamente las horas impartidas desvirtuaría este enfoque y podría penalizar situaciones contempladas en el Artículo 2.2 esto es, garantizar la igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección teniendo en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los períodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación o la lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.</p> <p>Por estas razones, se considera que el sistema de valoración propuesto ya garantiza equidad y proporcionalidad en la evaluación de méritos.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
<p>• Santiago García López</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 2.1.1. Contratos Laborales como Profesor Afinidad.</p>	<p>Se propone añadir: A efectos de la aplicación del criterio de afinidad en los diferentes méritos a valorar por la comisión, se considerará que las materias, asignaturas o disciplinas que en la Universidad de Cádiz están adscritas a un área de conocimiento, constituyen parte de la especialidad con afinidad alta.</p>	<p>La propuesta de incluir explícitamente que las materias, asignaturas o disciplinas adscritas a un área de conocimiento en la Universidad de Cádiz se consideren automáticamente como parte de la especialidad con afinidad alta ha sido analizada, pero se desestima por las siguientes razones:</p> <p>Definición de especialidad y afinidad: El concepto de especialidad se aplica de manera amplia y flexible en el reglamento, lo que permite</p>

			<p>valorar las afinidades en función de criterios académicos y científicos establecidos por la comisión evaluadora. Introducir una relación automática entre las asignaturas adscritas a un área y la afinidad alta limitaría la capacidad de análisis contextual de la comisión, que debe evaluar cada caso con base en la naturaleza específica de la plaza y los méritos del candidato.</p> <p>Diferenciación entre áreas y contenidos: Si bien es cierto que ciertas áreas pueden abarcar contenidos amplios, como el ejemplo de Edafología y Química Agrícola dentro de Cristalografía y Mineralogía, ello no implica necesariamente que todo el contenido deba tener la misma afinidad alta. Este análisis debe realizarse en cada convocatoria, atendiendo al perfil de la plaza y la trayectoria específica de los candidatos.</p> <p>Evitar rigidez normativa: El establecimiento de un criterio tan general y obligatorio podría generar conflictos en futuras valoraciones y limitar la capacidad de la comisión para aplicar un juicio adecuado y razonado.</p> <p>Por estos motivos, se considera que el reglamento ya proporciona las herramientas necesarias para asegurar una valoración justa y adecuada.</p>																								
<p>• Noelia Valenzuela García</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador. Puntuación máxima 10 puntos</p> <table border="1" data-bbox="611 909 1288 1524"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 punto por año</td> <td>2 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 puntos por año</td> <td>0,5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 3.5 Contratos laborales como investigador Puntuación máxima 10 15 puntos</p> <table border="1" data-bbox="1311 909 2059 1434"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público</td> <td>3 4 puntos por año</td> <td>5 6 puntos por año</td> </tr> <tr> <td>Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia</td> <td>1 3 punto por año</td> <td>2 4 punto por año</td> </tr> <tr> <td>Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.</td> <td>0,25 1,5 puntos por año</td> <td>0,5 2 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 4 puntos por año	5 6 puntos por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 punto por año	2 4 punto por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 1,5 puntos por año	0,5 2 puntos por año	<p>La propuesta de incrementar la puntuación máxima del apartado 3.5 "Contratos laborales como investigador" y modificar las puntuaciones asignadas a diferentes categorías de contratos no se considera aceptable por las siguientes razones:</p> <p>Equilibrio en la ponderación de méritos: El baremo actual busca equilibrar la valoración de méritos académicos, docentes e investigadores, garantizando una evaluación justa de las trayectorias de los aspirantes. Incrementar significativamente la puntuación de los contratos predoctorales y postdoctorales desequilibraría este esquema y otorgaría un peso desproporcionado a un solo tipo de mérito, en detrimento de otros igualmente relevantes.</p> <p>Reconocimiento adecuado: Los contratos predoctorales y postdoctorales ya son valorados como méritos significativos en el baremo. Aunque son importantes, su puntuación debe reflejar su contribución relativa dentro del conjunto de méritos evaluados, evitando otorgarles una ventaja desproporcionada frente a otras experiencias profesionales o académicas.</p> <p>Principios de igualdad: El baremo considera las características específicas de cada tipo de contrato, lo que permite una valoración proporcional a su naturaleza y exigencia. Equiparar o incrementar la puntuación sugerida generaría inconsistencias en la aplicación de los criterios de afinidad y mérito establecidos.</p> <p>En consecuencia, se mantiene la puntuación definida en el reglamento, la cual ya refleja adecuadamente el valor de estos méritos sin comprometer el equilibrio global del proceso de selección. La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 puntos por año	5 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año																									
	predoctorales	posdoctorales																									
Contratos obtenidos en convocatorias europeas, nacionales o autonómicas por concurso público	3 4 puntos por año	5 6 puntos por año																									
Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 3 punto por año	2 4 punto por año																									
Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 1,5 puntos por año	0,5 2 puntos por año																									

<p>• Miguel González Ríos</p>	<p>Artículo 18 La prueba oral se desarrollará en español excepto en aquellas especialidades de conocimiento en las que la lengua vehicular en la que se imparte la docencia fuese otra y así estuviese indicado en los criterios de afinidad. Finalizada la primera prueba, la comisión deliberará y cada uno de sus miembros emitirá un voto con informe razonado sobre la valoración cuantificada que le merece cada una de las personas candidatas, de acuerdo con la rúbrica recogida en el anexo IV de este reglamento. En caso de unanimidad, dichos informes podrán sustituirse por un informe único y razonado de la comisión.</p>	<p>Artículo 18 Conocimiento del Castellano El Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos indica en su artículo 9 la obligatoriedad del dominio del castellano para ser empleado público: Las convocatorias de procesos selectivos determinarán la forma de acreditar un conocimiento adecuado del castellano, pudiendo exigir la superación de pruebas con tal finalidad, salvo que las pruebas selectivas impliquen por sí mismas la demostración de dicho conocimiento. El reglamento debería recoger cómo se demostrará el dominio del castellano o cómo se acreditará el nivel de castellano en este tipo de prueba que el reglamento propone realizar en una lengua extranjera, realizar una exposición mixta o simplemente mantener el mismo tipo de prueba de defensa oral para todas las especialidades.</p>	<p>La alegación presentada sobre la necesidad de garantizar el cumplimiento del artículo 9 del Real Decreto 543/2001, que exige demostrar el conocimiento adecuado del castellano para el acceso al empleo público, se considera pertinente y procedente. El actual Reglamento de selección y contratación contempla que la prueba oral se realice en español, salvo en aquellas especialidades cuya lengua vehicular sea diferente, sin incluir una disposición explícita para acreditar el dominio del castellano en estas últimas situaciones. Esto podría generar inconsistencias con lo estipulado en el Real Decreto, ya que no queda asegurada la demostración del conocimiento adecuado del castellano en todos los casos. En consecuencia, se estima la propuesta de incluir en el reglamento un mecanismo claro para verificar el nivel de castellano de los aspirantes cuando la prueba oral no se realice en esta lengua. Para ello se modifica Artículo 18.7 La prueba oral se desarrollará en español excepto en aquellas especialidades de conocimiento en las que la lengua vehicular en la que se imparte la docencia fuese otra y así estuviese indicado en los criterios de afinidad, en cuyo caso la exposición será mixta, combinando el español y la lengua vehicular. Disposición adicional segunda. En aquellas especialidades de conocimiento en las que la lengua vehicular no fuese el español, el departamento incluirá en los criterios de afinidad recogidos en el anexo III, el idioma adicional en el que se deba desarrollar la prueba oral. Esta modificación asegura el cumplimiento de la normativa estatal y fortalece los principios de igualdad y transparencia en los procesos de selección. Por tanto, se incorporará la disposición correspondiente en el reglamento.</p>
<p>• Miguel González Ríos</p>	<p>Anexo II Manual baremación 2.1 Actividad docente 4. Experiencia profesional</p>	<p>La experiencia docente en instituciones públicas, no universitarias, están ausentes y sin ningún tipo de puesta en valor en el apartado 2 (Actividad y formación docente) y el apartado 4 (Experiencia profesional) de la propuesta de reglamento. Solicita incluir puntuación precisa y con descripción para la actividad docente no universitaria en instituciones públicas en relación a la especialidad de la plaza de ayudante doctor.</p>	<p>La experiencia docente en instituciones públicas no universitarias, aunque valiosa y rigurosa, no se encuentra alineada directamente con los objetivos específicos de la figura del Profesor Ayudante Doctor, centrados en la docencia e investigación universitarias. El reglamento en cuestión busca evaluar méritos relacionados con la enseñanza superior y la producción científica, que son inherentes al entorno universitario. La exclusión de la docencia no universitaria como mérito específico responde a la diferenciación entre los niveles educativos y sus respectivas competencias. Si bien los procesos selectivos para acceder a puestos de docencia en ESO, Bachillerato o Formación Profesional son altamente competitivos y requieren cualificación, las habilidades y responsabilidades asociadas a estos puestos no se equiparan directamente con las exigencias de la enseñanza universitaria, donde prima la investigación, la transferencia de conocimiento y la formación avanzada. Además, el diseño del baremo pretende mantener un equilibrio que priorice méritos específicamente vinculados al entorno académico universitario, sin desvirtuar la comparabilidad y la equidad entre los aspirantes. Por tanto, aunque se reconoce la importancia de la experiencia docente no universitaria, no se considera procedente incluir su valoración específica en este reglamento, dado que no se ajusta plenamente al perfil requerido para la figura de Ayudante Doctor.</p>
<p>• Miguel González Ríos</p>	<p>Reglamento</p>	<p>El reglamento no incluye ninguna medida para evitar la situación abusiva de uso sucesivo de contratación temporal y el equipo de docentes</p>	<p>El Reglamento de selección y contratación de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Cádiz tiene como objetivo regular los</p>

		doctores y doctoras que ejercen sus funciones como PSI continúan en riesgo de permanecer en esta situación sin límites.	<p>procedimientos para garantizar la selección de candidatos conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal y como establece la normativa vigente. Las cuestiones relacionadas con la naturaleza contractual de los Profesores Sustitutos Interinos (PSI) y la gestión de la temporalidad en el empleo público exceden el ámbito de este reglamento específico, ya que están reguladas por normativas superiores aplicables a nivel estatal y europeo.</p> <p>La Universidad de Cádiz aplica los marcos legales vigentes, incluida la Directiva 1999/70/CE y las medidas derivadas de la legislación nacional para prevenir el abuso en la contratación temporal, como el artículo 64 de la LOSU. No obstante, la incorporación de medidas específicas en este reglamento relativas a la gestión de contratos PSI no se ajusta a su propósito, que es exclusivamente la regulación del acceso a plazas de Profesor Ayudante Doctor.</p> <p>Se considera, por tanto, que la solicitud planteada, aunque relevante en otros contextos, no corresponde al objeto de este reglamento.</p>																				
<p>• José María Cervilla Bellido</p>	<p>Anexo II Manual baremación Apartado 2.1.2.</p> <table border="1" data-bbox="611 726 1288 1344"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntos por hora de colaboración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,03</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.</td> <td>0,003</td> </tr> </tbody> </table>		Puntos por hora de colaboración	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01	Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003	<p>Solicita modificar puntuación (en rojo)</p> <table border="1" data-bbox="1311 714 2059 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>Puntos por hora de colaboración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,03 2 puntos/ AÑO</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz</td> <td>0,02</td> </tr> <tr> <td>Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.</td> <td>0,01</td> </tr> <tr> <td>Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.</td> <td>0,003</td> </tr> </tbody> </table>		Puntos por hora de colaboración	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03 2 puntos/ AÑO	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02	Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01	Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003	<p>El apartado 2.1.2 del Reglamento de selección y contratación de Profesorado Ayudante Doctor de la Universidad de Cádiz establece criterios claros y objetivos para la valoración de la colaboración docente universitaria, basados en la cantidad de horas impartidas. La puntuación máxima de 6 puntos en este apartado se ha diseñado para equilibrar los méritos de colaboración docente con otros méritos relevantes en el baremo global, garantizando una evaluación proporcional y justa.</p> <p>La propuesta de otorgar una puntuación fija de 2 puntos por año para los contratados predoctorales no refleja con precisión la diversidad en la cantidad de horas de docencia efectivamente realizadas por cada candidato. El sistema actual, basado en la asignación de 0,03 puntos por hora, permite valorar de manera proporcional y específica el esfuerzo docente de cada colaborador predoctoral, asegurando una correspondencia directa entre el mérito evaluado y la puntuación asignada.</p> <p>Además, el diseño del baremo tiene en cuenta la limitación de 180 horas anuales, lo que asegura que los contratados predoctorales puedan alcanzar puntuaciones competitivas sin desvirtuar el equilibrio entre los diferentes méritos evaluados. Por ello, se considera que no es necesario realizar modificaciones en este apartado, manteniendo el enfoque actual que garantiza una valoración equitativa.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	Puntos por hora de colaboración																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01																						
Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003																						
	Puntos por hora de colaboración																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que se imparten en la Universidad de Cádiz	0,03 2 puntos/ AÑO																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de la especialidad de conocimiento, que no se imparten en la Universidad de Cádiz	0,02																						
Colaboración docente con contrato predoctoral en asignaturas de titulaciones oficiales, de especialidades de conocimiento afines, de acuerdo con los criterios de afinidad.	0,01																						
Experiencia como tutor clínico en la especialidad de conocimiento, por hora de tutorización.	0,003																						

<p>• Departamento Economía General (M^a Dolores León Rodríguez)</p>	<p>Disposición adicional tercera Las personas aspirantes que hubiesen superado la puntuación mínima, constituirán una lista de reserva en caso de cese de la persona seleccionada durante los dos años siguientes al de la resolución de la plaza.</p>	<p>Nueva redacción (añade lo rojo) Disposición adicional tercera Las personas aspirantes que hubiesen superado la puntuación mínima, constituirán una lista de reserva en caso de cese de la persona seleccionada durante los dos años siguientes al de la resolución de la plaza. Una vez agotada la lista de reserva, se podrá ofrecer la plaza a los candidatos de las listas de reserva de otras PAD dentro de la misma especialidad de conocimiento. En caso de que existan listas de reserva para dos o más PAD vigentes, se empleará la lista de reserva correspondiente a la convocatoria más reciente en orden cronológico.</p>	<p>La propuesta presentada se alinea con los principios de eficacia y eficiencia en los procesos de selección y contratación, así como con la correcta gestión de los recursos humanos de la Universidad de Cádiz. La posibilidad de utilizar listas de reserva de manera intercambiable entre plazas de Profesor Ayudante Doctor dentro de una misma especialidad de conocimiento resulta coherente con los criterios de afinidad uniformes establecidos en el nuevo Reglamento.</p> <p>Dado que el artículo citado del Reglamento establece que los criterios de afinidad serán de aplicación uniforme para todas las convocatorias de plazas de una misma especialidad de conocimiento, se entiende razonable y beneficioso aprovechar las listas de reserva existentes. Este mecanismo permite agilizar la cobertura de vacantes, minimizando la posible interrupción de las actividades docentes e investigadoras en caso de cese de la persona inicialmente seleccionada.</p> <p>Asimismo, establecer un criterio objetivo para determinar qué lista de reserva utilizar (como la prioridad de la convocatoria más reciente en orden cronológico) garantiza transparencia y equidad en el proceso. Por tanto, se estima favorablemente la alegación presentada, y se incorporará la propuesta al Reglamento para optimizar el procedimiento de gestión de listas de reserva.</p> <p>Nueva redacción:</p> <p>Disposición adicional tercera Las personas aspirantes que hubiesen superado la puntuación mínima, constituirán una lista de reserva en caso de cese de la persona seleccionada durante los dos años siguientes al de la resolución de la plaza. Una vez agotada la lista de reserva, se podrá ofrecer la plaza a los candidatos de las listas de reserva vigentes de otras convocatorias de profesor ayudante doctor de la misma especialidad de conocimiento. En caso de que existan más de una lista de reserva, se empleará aquella correspondiente a la convocatoria más reciente.</p>												
<p>• Departamento Economía General (M^a Dolores León Rodríguez)</p>	<p>Anexo II Manual baremación 2.2 Formación para la actividad docente También se valorarán otros cursos como masters, cursos de experto, de especialista o cursos de corta duración dirigidos a la formación docente del profesorado universitario. No se valorarán cursos de formación del profesorado dirigidos a mejorar su actividad investigadora o de gestión.</p> <table border="1" data-bbox="685 1486 1359 1675"> <thead> <tr> <th></th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Curso de formación docente universitaria</td> <td>0,05 por hora</td> </tr> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		puntuación	Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2	<p>Se solicita que se incluya el CAP como curso homologado a la formación pedagógica requerida.</p> <table border="1" data-bbox="1389 1367 2125 1556"> <thead> <tr> <th></th> <th>puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Curso de formación docente universitaria</td> <td>0,05 por hora</td> </tr> <tr> <td>Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) u homologado.</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		puntuación	Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora	Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) u homologado.	2	<p>La inclusión del MAES en este apartado responde a su relevancia como formación específica en competencias pedagógicas, lo que resulta esencial para los perfiles docentes en el ámbito universitario. Aunque es cierto que el CAP también ofrecía una formación pedagógica hasta 2009, este título ha sido sustituido por el MAES como estándar de formación inicial en docencia, y su valoración responde a la actualización de la normativa educativa. No se pueden equiparar ambos títulos, entre otras cuestiones por su duración, el CAP era un curso de 3 meses mientras que el MAES es un máster oficial.</p>
	puntuación														
Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora														
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato u homologado.	2														
	puntuación														
Curso de formación docente universitaria	0,05 por hora														
Máster universitario en profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato, Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) u homologado.	2														
<p>• Patricia Ortega Jiménez</p>	<p>Anexo II. Manual baremación 3.5 Contratos laborales como investigador. Puntuación máxima 10 puntos</p> <table border="1" data-bbox="685 1797 1359 1892"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas,</td> <td>3 puntos por año</td> <td>5 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas,	3 puntos por año	5 puntos por año	<p>Solicita modificar puntuación del bloque 3.5 Contratos laborales como investigador Puntuación máxima 10 15 puntos</p> <table border="1" data-bbox="1389 1797 2125 1892"> <thead> <tr> <th></th> <th>predoctorales</th> <th>posdoctorales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contratos obtenidos en convocatorias europeas,</td> <td>3 5 puntos por año</td> <td>5 7 puntos por año</td> </tr> </tbody> </table>		predoctorales	posdoctorales	Contratos obtenidos en convocatorias europeas,	3 5 puntos por año	5 7 puntos por año	<p>La alegación presentada sobre la revisión del apartado 3.5 "Contratos laborales como investigador" y el incremento de su puntuación máxima a 15 puntos, así como el aumento de puntuaciones específicas por año, no puede ser aceptada. El baremo actual busca establecer una valoración equilibrada entre los diferentes méritos y áreas relevantes para la selección de Profesores Ayudantes Doctores, garantizando la equidad y priorizando la diversidad de experiencias docentes e investigadoras.</p>
	predoctorales	posdoctorales													
Contratos obtenidos en convocatorias europeas,	3 puntos por año	5 puntos por año													
	predoctorales	posdoctorales													
Contratos obtenidos en convocatorias europeas,	3 5 puntos por año	5 7 puntos por año													

	nacionales o autonómicas por concurso público			nacionales o autonómicas por concurso público			<p>El reglamento ya reconoce adecuadamente el mérito de los contratos predoctorales y postdoctorales, asignándoles puntuaciones proporcionales y diferenciadas según el nivel de responsabilidad y competitividad asociado a cada tipo de contrato. Incrementar la puntuación máxima a 15 puntos y modificar las puntuaciones específicas desvirtuaría el equilibrio general del baremo, restando proporcionalidad frente a otros apartados igualmente relevantes, como la actividad docente y la transferencia de conocimiento.</p> <p>Asimismo, aunque se reconoce la importancia de retener talento y valorar la excelencia, el sistema actual ya permite distinguir adecuadamente el impacto de estos contratos en la trayectoria investigadora de los aspirantes. Por tanto, el baremo vigente refleja un criterio razonable y proporcionado en su diseño. Por estas razones, la alegación no es aceptada.</p> <p>La cuestión planteada en la alegación ya fue objeto de análisis, debate y negociación en el marco de la mesa de negociación con los representantes de los trabajadores, donde se evaluaron todas las propuestas presentadas por las partes implicadas.</p> <p>El acuerdo alcanzado en dicha mesa refleja el consenso obtenido tras un proceso de negociación que tuvo como objetivo asegurar un reglamento equilibrado y ajustado a los principios de mérito, capacidad y equidad. Por tanto, la redacción que figura en el documento actual responde al resultado de este proceso participativo y consensuado, motivo por el cual no procede realizar modificaciones adicionales en relación con la alegación planteada.</p>
	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	1 punto por año	2 punto por año	Otras becas y contratos de investigación en convocatorias propias de universidades (plan propio), organismos públicos de investigación (OPIS) o campus de excelencia	± 3 punto por año	± 4 punto por año	
	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 puntos por año	0,5 puntos por año	Contrato como investigador/a vinculado/a a contratos de actividades científico-técnicas artículo 60 LOSU o asociados a proyectos de investigación diferentes de los FPI.	0,25 1,5 puntos por año	0,5 2 puntos por año	

NOTA: No se incluye en la tabla anterior mención expresa a modificaciones de oficio relativas a mejoras gramaticales o de redacción del contenido del borrador de Reglamento, que se incluyen directamente en el texto del borrador que se adjunta corregido al efecto.