

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

ACUERDO de 20 de noviembre de 2024, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se establece el procedimiento para la elaboración y utilización de bolsas de empleo temporal de personal docente e investigador.

1.1. Preámbulo.

Las bolsas de empleo temporal de personal docente e investigador se articulan como un instrumento al que puede recurrirse para atender las necesidades docentes urgentes surgidas por circunstancias sobrevenidas en las áreas cuyas características dificulten la cobertura de vacantes, según contempla el apartado d) del artículo 74 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (Resolución de 4 de febrero de 2013, BOPA n.º 36 de 13-II-2013).

Entre las circunstancias sobrevenidas que permitirían el empleo de las bolsas de empleo temporal, se encuentran:

- a) Bajas por enfermedad.
- b) Concursos públicos de diferentes figuras de profesorado que queden desiertos o que, sin quedar desiertos, hayan sido cubiertos por profesorado que ya ocupaba otra figura contractual y, por tanto, libera su docencia.
- c) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, regulados por el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Excedencias voluntarias, cargos académicos, representación sindical, entre otras.

Para ello, se tendrá en consideración lo indicado en el artículo 73 del acuerdo parcial para la modificación del primer Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo (BOPA n.º 148, de 2-VIII-2023), donde se indica que la Universidad de Oviedo podrá celebrar contratos de sustitución en los siguientes supuestos:

- a) Para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente (artículo 80.1 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario),
- b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva (artículo 80.2 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario).

El presente procedimiento tendrá en consideración, con las adaptaciones oportunas, el Reglamento para los concursos de provisión de plazas de personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral de la Universidad de Oviedo (BOPA n.º 83, de 29-IV-2024).

1.2. Procedimiento de apertura de bolsas.

El inicio de la convocatoria de las bolsas de empleo temporal se realizará por parte del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado a instancias de los departamentos de la Universidad de Oviedo.

La convocatoria de apertura de bolsas de empleo temporal podrá solicitarse voluntariamente por cualquier departamento y, en todo caso, será obligatoria en aquellas áreas de conocimiento con una carga respecto a su capacidad docente superior al 80 %.

La apertura de las bolsas de empleo temporal puede realizarse por un departamento globalmente, por un grupo de áreas de conocimiento que se consideran afines o por cada una de las áreas de conocimiento individualmente. El Consejo de Departamento decidirá la opción u opciones en que se convocarán las bolsas de empleo temporal de entre las tres alternativas propuestas.

La convocatoria de creación de bolsas de empleo temporal se publicará en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, los tablones de anuncios del departamento solicitante y en el Diario de la Universidad de Oviedo.

1.3. Vigencia de las bolsas de empleo temporal.

Las bolsas de empleo temporal creadas tendrán una vigencia de dos cursos académicos completos. En el supuesto de que en dicho plazo una bolsa de empleo temporal esté cerca de su extinción, por no contar con suficientes candidaturas para cubrir posibles bajas, se procederá a convocar una renovación de la bolsa, empleando para ello la misma comisión evaluadora que en la convocatoria inicial.



1.4. Requisitos de las candidaturas.

1. Podrán participar en los concursos de provisión de plazas todas las personas que reúnan los requisitos generales de acceso a la función pública y, en particular, los específicamente establecidos en las respectivas bases de la convocatoria.

2. La posesión de los requisitos exigidos se hallará referida a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes y se mantendrá a lo largo de todo el proceso selectivo.

3. En los concursos podrán participar los nacionales de estados miembros de la Unión Europea que gozarán de idéntico tratamiento que los nacionales españoles, así como los familiares de los españoles y de los nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad, en los términos previstos en la normativa aplicable. También podrán participar los nacionales de estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que se encuentra definida en los Tratados de la Unión Europea y los extranjeros que cuenten con la debida autorización de acuerdo con la normativa en vigor.

4. Teniendo en consideración lo indicado en el artículo 54.11 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, el proceso de selección para los concursos de provisión de plazas se llevará a cabo en castellano, lengua oficial estatal.

1.5. Comisiones de selección.

1. Las comisiones de selección serán designadas por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejo del Departamento al que pertenezca la bolsa de empleo temporal y elegidas por sorteo público.

2. Para la designación de las comisiones de selección de la bolsa de empleo temporal existen dos supuestos diferentes:

- a) Si la bolsa de empleo temporal se convoca por áreas de conocimiento individualmente, la comisión de selección estará formada por tres miembros titulares y tres suplentes elegidos entre el conjunto de profesorado permanente de dicha área o, en su defecto, de áreas afines. La comisión de selección estará presidida por el/la profesor/a de mayor categoría y, a igualdad de categoría, por el/la de mayor antigüedad entre el cuerpo de funcionarios/as docentes del área. Adicionalmente, contará con dos vocales, de los cuales uno ha de ser funcionario/a de los cuerpos docentes universitarios y el/la otro/a, podrá ser funcionario/a de los cuerpos docentes universitarios o Profesorado Permanente Laboral/Profesorado Contratado Doctor. Ejercerá la secretaría de la comisión de selección el/la vocal de menor categoría y, a igual categoría, el/la de menor antigüedad. Todo el profesorado de la comisión de selección debe pertenecer a la Universidad de Oviedo.
- b) Si la bolsa de empleo temporal se convoca para un grupo de áreas afines o para todo el departamento en común, la comisión de selección estará formada por cinco miembros titulares y cinco suplentes elegidos entre el conjunto de profesorado permanente, debiendo existir una representación, lo mayor posible, de las áreas que conforman el departamento o del grupo de áreas afines consideradas. La comisión de selección estará presidida por el/la profesor/a de mayor categoría y, a igualdad de categoría, por el/la de mayor antigüedad entre el cuerpo de funcionarios docentes del departamento o de las áreas afines. Adicionalmente, contará con cuatro vocales, de los cuales, dos han de ser funcionarios/as de los cuerpos docentes universitarios y los/las otros/as dos podrán ser funcionarios/as de los cuerpos docentes universitarios o Profesorado Permanente Laboral/Profesorado Contratado Doctor. Ejercerá la secretaría de la comisión de selección el/la vocal de menor categoría y, a igual categoría, el/la de menor antigüedad. Todo el profesorado de la comisión de selección debe pertenecer a la Universidad de Oviedo. Esta opción será preferente para aquellos departamentos de la Universidad de Oviedo con una única área de conocimiento.

3. A las comisiones de selección podrá asistir una persona representante sindical, con voz, pero sin voto, designada por el órgano de representación que corresponda. En ningún caso tendrá la consideración de miembro de la comisión de selección, ni firmará las actas.

4. La composición de la comisión deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no fuera posible por razones objetivas debidamente motivadas.

5. El nombramiento como miembro de una comisión de selección es irrenunciable, salvo que concurra causa justificada que impida su actuación como miembro de la misma. En este supuesto, la apreciación de la causa alegada corresponderá al Rector o Rectora, que podrá delegar en el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado. En todo caso, los miembros de la comisión de selección deberán abstenerse de intervenir cuando se dé en ellos alguna de las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo hacer manifestación expresa de las causas que les inhabiliten.

6. La persona que ostente la presidencia de la comisión convocará a los miembros de esta para su constitución y deberá tener lugar en el plazo establecido para la presentación de solicitudes, teniendo en consideración la fecha de publicación de la convocatoria en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*. La constitución podrá realizarse mediante presencia física o por cualquiera de los procedimientos que permitan los medios tecnológicos disponibles.

7. La constitución de la comisión exigirá la convocatoria de todos sus miembros y de la persona representante sindical. En el momento de la constitución, la ausencia de un miembro titular por enfermedad u otra causa justificada comportará la pérdida de su condición, siendo sustituido por el miembro suplente que corresponda. En dicho acto, la comisión fijará los criterios para la valoración del concurso conforme a los criterios de valoración y al baremo establecidos en el anexo I de este acuerdo, los hará públicos en el tablón de anuncios del departamento al que esté adscrita la plaza y los enviará al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado para su publicación en la página web.

8. Para que la comisión pueda actuar válidamente será necesaria la participación de las personas que ejerzan la presidencia y la secretaría y, al menos, de un vocal.

9. Si una vez iniciado el proceso de selección la comisión quedara con menos de tres miembros, la presidencia deberá suspender la sesión y comunicar al Rector o Rectora la situación, quien anulará lo actuado y ordenará el nombramiento de una nueva comisión, en la que no podrán incluirse los miembros que hubieren cesado en su condición.

10. La comisión de selección será la responsable de baremar las solicitudes en el procedimiento de apertura de las bolsas de empleo temporal y en cualquier renovación que se produjese en las mismas anterior a dos cursos académicos. Una vez cumplidos los dos cursos académicos completos, se extinguirá la bolsa de empleo temporal y, por tanto, la comisión de selección creada para su composición.

1.6. Baremo.

El proceso selectivo se realizará mediante el sistema de concurso de méritos entre las candidaturas, de acuerdo con su adecuación al área de conocimiento o al conjunto de áreas si las bolsas de empleo temporal se realizan por grupos de áreas afines o por departamento. Las candidaturas serán valoradas en cada uno de los apartados del baremo establecido en el anexo I de este acuerdo y, que requerirá necesariamente un detalle de cada ítem y puntuación que se valorará en los siguientes cinco apartados:

- a) Formación académica: máximo 35 puntos.
- b) Actividad docente universitaria: máximo 25 puntos.
- c) Actividad investigadora, incluyendo la transferencia e intercambio del conocimiento: máximo 25 puntos.
- d) Méritos y competencias relacionadas con la actividad profesional: máximo 10 puntos.
- d) Otros méritos: máximo 5 puntos.

En todos los casos, la comisión de selección deberá desagregar la puntuación de los distintos apartados en los que están divididos los criterios de valoración para justificar la puntuación final de cada aspirante.

1.7. Presentación de solicitudes.

1. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la solicitud para participar en los concursos de acceso se realizará por medios electrónicos, a través del enlace que se especifique en la convocatoria, que actuará como registro telemático, adjuntando la documentación acreditativa en el formato que se indique.

2. Las personas candidatas deberán abonar a la Universidad de Oviedo la cantidad que se establezca en la convocatoria en concepto de derechos de examen. La falta de abono de estos derechos durante el plazo de presentación de instancias no será subsanable y determinará la exclusión de la persona candidata.

3. Las solicitudes se revisarán en el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado. Corresponderá al vicerrector o vicerrectora con competencias en esa materia, por delegación del Rector o Rectora de la Universidad, dictar las oportunas resoluciones de las personas admitidas y excluidas.

4. Las personas candidatas acompañarán a sus solicitudes la documentación acreditativa de los requisitos de participación que sea determinada en la respectiva convocatoria. Su no aportación en el plazo de presentación de instancias o en el de subsanación concedida al efecto determinará la exclusión de la persona candidata.

5. Concluido el plazo de presentación de solicitudes y el de subsanación, no podrán ser aportados nuevos documentos.

6. Se presumirá la veracidad de los méritos y competencias aducidos mediante la documentación presentada por las personas candidatas, si bien las comisiones podrán solicitar a los candidatos o las candidatas la verificación de cualesquiera extremos recogidos en la documentación presentada, así como cuantas precisiones y aclaraciones estimen oportunas.

1.8. Listas provisionales y listas definitivas de candidaturas admitidas y excluidas.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes y dentro de los diez días hábiles siguientes, el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado dictará, por delegación del Rector o Rectora, la resolución por la que se aprueban las listas provisionales de personas admitidas y excluidas y ordenará su publicación en la página web de la Universidad de Oviedo.

2. Las listas provisionales incluirán, en los términos que establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, el siguiente contenido: nombre y apellidos de las personas admitidas y excluidas y, en el caso de estas últimas, la causa o causas que hayan motivado la exclusión.

3. Son causas de exclusión las siguientes:

- a) Presentar la solicitud fuera de plazo o indebidamente cumplimentada.
- b) No adjuntar, con la solicitud, la justificación del DNI o documento equivalente.
- c) No haber realizado el abono de los derechos de examen.

4. Las personas excluidas dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución, para subsanar el defecto que haya motivado la exclusión o, en su caso, la omisión. Las personas que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o no presenten alegaciones a la omisión producida justificando su derecho a ser incluidas, serán definitivamente excluidas del proceso selectivo.

5. La Resolución que apruebe las listas definitivas de personas candidatas admitidas y excluidas se publicará en la página web de la Universidad de Oviedo. La Resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo ser impugnada ante los Juzgados de lo Social en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su publicación, de conformidad con

lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción laboral. Previamente y con carácter potestativo, se podrá interponer recurso de reposición ante el Rector o Rectora en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación.

1.9. Procedimiento de valoración.

Una vez admitidas las personas aspirantes, y constituida la comisión de selección, comenzará el proceso selectivo.

El plazo máximo que tendrá la comisión de selección para determinar la valoración de las candidatas y los candidatos y realizar la propuesta de las personas que forman la bolsa de empleo temporal será de veinte días hábiles desde la fecha de publicación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas. En el caso de que el número de aspirantes sea superior a diez, el plazo podrá ampliarse cinco días.

Concluido el proceso de valoración, la comisión de selección enviará al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado una propuesta motivada y vinculante de las y los aspirantes que integran la bolsa de empleo temporal ordenados por estricto orden de puntuación entre aquellas y aquellos que la comisión considere que han obtenido una valoración suficiente para el desempeño del puesto. Asimismo, se enviará el acta de la comisión que expresará la valoración de todas las candidaturas en función del baremo y los criterios de selección.

La relación de aspirantes, ordenados según las puntuaciones obtenidas, se publicará en el tablón de anuncios del departamento correspondiente y se enviará al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, que la publicará en la página web.

Contra la propuesta de la comisión de selección, las personas admitidas al concurso podrán presentar reclamación ante el Rector o Rectora, en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes a la fecha de su publicación en la dirección electrónica señalada.

Esta reclamación será valorada por la Comisión de Reclamaciones del Consejo de Gobierno.

1.10. Utilización de las bolsas de empleo temporal.

Cuando surja una circunstancia sobrevenida de las recogidas en el apartado 1.1, a petición de los departamentos universitarios afectados y previa aceptación por parte del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, se formulará la contratación de profesorado de sustitución utilizando las opciones contempladas en el artículo 74 del Convenio Colectivo con la siguiente prelación:

- 1.º Listado correspondiente a "lista de candidaturas propuestas para casos de renuncia u otra situación" de plazas de Profesorado Ayudante Doctor del curso actual.
- 2.º Listado correspondiente a "lista de candidaturas propuestas para casos de renuncia u otra situación" de plazas de Profesorado Ayudante Doctor del curso anterior.
- 3.º Listado correspondiente a "candidaturas que componen la bolsa de empleo temporal" convocada/s por departamento o áreas.
- 4.º Excepcionalmente, y finalizados los llamamientos anteriores sin obtener la aceptación de ninguna persona candidata, se podrá utilizar la bolsa de área afín (definidas por acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo de 3 de mayo de 2007), siempre previa conformidad del departamento afectado.
- 5.º Si persiste la necesidad de profesorado, una vez empleadas todas las medidas anteriores, el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado podrá considerar la utilización de otro tipo de listados de concursos públicos anteriores, con la obligatoriedad de proceder a la renovación de la bolsa de empleo temporal en la que no se pudo disponer de candidaturas para realizar la sustitución solicitada.

Como excepción a la prelación establecida anteriormente y en atención a su condición de especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario, para cubrir vacantes que se produzcan entre el Profesorado Asociado, en lugar de emplear el listado de candidaturas propuesta para casos de renuncia de plaza de Profesorado Ayudante Doctor se utilizará el listado de candidaturas que no han obtenido plaza de Profesorado Asociado, siguiendo el orden de prelación establecido.

El llamamiento a las candidatas o los candidatos se realizará desde el Servicio de Profesorado en el teléfono y el correo electrónico consignado por cada candidatura por riguroso orden de puntuación. En el supuesto de que la plaza conllevara necesidades específicas para impartir una asignatura se llamará a las candidatas o los candidatos por estricto orden de puntuación entre las y los que cumplan dichas especificidades.

Para el proceso de comunicación de la plaza de sustitución se llamará a las personas candidatas siguiendo rigurosamente el orden en que figuran en las listas indicadas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Debe tenerse en consideración que no se realizará llamamiento a aquellas personas candidatas que ostenten un contrato activo como personal docente e investigador en la Universidad de Oviedo, pues se generaría una movilidad de personal que sería insostenible para la Administración, además de provocar importantes desajustes para el alumnado.
- b) Como excepción al apartado a) anterior, cuando en un área de conocimiento haya surgido una necesidad de plaza a tiempo completo, se realizará el llamamiento a las candidaturas del área de conocimiento que ocupan una plaza de sustitución a tiempo parcial.
- c) A medida que se produzcan necesidades de plazas cuya cobertura sea solicitada por los responsables de los departamentos universitarios y autorizada por el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, el órgano gestor se pondrá en contacto con la persona candidata, siguiendo el orden de prelación establecido.

- c.1) Se formula una primera llamada al teléfono indicado en la solicitud. Si acepta se finaliza el llamamiento, si renuncia se le solicita dicha comunicación por correo electrónico y se continúa con el llamamiento.
- c.2) Si no puede contactarse con la persona candidata, se formulará una segunda llamada en otro momento del día. Si acepta se finaliza el llamamiento, si renuncia se le solicita dicha comunicación por correo electrónico y se continúa con el llamamiento.
- c.3) Si no puede contactarse con la persona candidata, se formula una comunicación por correo electrónico –al indicado en su solicitud–, quedando suspendido el proceso de selección durante las 24 horas siguientes a dicho envío. En el correo electrónico se indicará que, en el caso de que no responda en el plazo de 24 horas, se procederá al archivo de la misma, asimismo se hará referencia a la fecha y horas de las llamadas efectuadas. Si acepta se finaliza el llamamiento, si renuncia se continúa con el llamamiento.

En todos los casos de renuncia, si esta se produce por motivos laborales, se informará a las personas candidatas de que se suspenderá momentáneamente su llamamiento durante todo el curso académico, a menos que comunique una modificación en su situación laboral.

- d) De las llamadas telefónicas se llevará anotación del día y la hora de su formulación, además el correo electrónico se enviará con “acuse de lectura”, y se archivará en el expediente administrativo de cobertura de la sustitución en trámite, todo ello con el fin de garantizar la adecuada gestión en caso de reclamación o recurso.

Una candidata o un candidato podrá renunciar de forma justificada a una plaza sin perder por ello su posición en la bolsa de empleo temporal. En el caso de producirse una renuncia injustificada pasará a ocupar el último puesto de la bolsa de empleo temporal. Finalmente, si se producen dos renuncias injustificadas por la misma persona será eliminada de la bolsa de empleo temporal.

Las causas de renuncia justificada, que la persona candidata deberá probar documentalmente, son:

1. Disfrute de permiso de maternidad/paternidad, riesgo de embarazo o situación asimilada.
2. Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo, mientras dura la misma.
3. Prestar servicios en otra Administración Pública o estar contratado por una empresa, debiendo aportarse certificado de alta correspondiente en la Seguridad Social.
4. Ejercicio de cargo público representativo.
5. Prestar servicio temporal como PDI en la Universidad de Oviedo.
6. Otras causas no recogidas en los puntos anteriores y que el vicerrectorado con competencias en profesorado considere que tienen amparo normativo de causa justificada.

Serán causas de exclusión:

1. Rechazar una oferta sin estar amparado en ninguna de las causas anteriores.
2. No aportar de la documentación requerida en el plazo establecido.
3. No tomar posesión dentro del plazo establecido en el puesto de trabajo.
4. Encontrarse en situación de invalidez permanente o absoluta que incapacite para las tareas docentes.
5. Haber cesado de forma voluntaria durante la vigencia de un contrato en la Universidad de Oviedo, salvo causa justificada.

Una candidata o un candidato que ocupa una plaza procedente de una bolsa de empleo temporal mantiene su posición en la misma al cesar su actividad.

El seguimiento del acuerdo se llevará a cabo entre los órganos de negociación integrados por el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado y la parte social. En dicho órgano podrá acordarse la renovación de las bolsas de empleo temporal en un período inferior a dos cursos académicos por diferentes razones. Al cabo de los dos cursos académicos, procede convocar una nueva bolsa de empleo temporal con todos los trámites contemplados en los apartados anteriores.

1.11. Protección de datos.

La participación en las convocatorias de las bolsas de empleo temporal implica la aceptación de la autorización del uso de los datos personales de la o el concursante por la Universidad de Oviedo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, con el fin de la correcta gestión del concurso. Los datos personales facilitados quedarán incorporados en los ficheros de usuarios de la Universidad de Oviedo, de acuerdo con lo establecido en la citada Ley Orgánica.

Con la presentación de la solicitud, la o el aspirante autorizará el uso de sus datos, relativos a nombre, apellidos, concurso en el que participa e inclusión en las bolsas de empleo temporal, en el tablón de anuncios del Departamento correspondiente, así como en la página web de la Universidad de Oviedo. Asimismo, autoriza la utilización de su correo electrónico a efectos de notificaciones. La disconformidad con este apartado podrá ser manifestada mediante escrito dirigido al vicerrectorado con competencias en la materia de profesorado y será aportado en el momento de presentar la solicitud.

Oviedo, a 20 de noviembre de 2024.—El Secretario del Consejo de Gobierno.—Cód. 2024-10308.



Anexo I

BAREMO

En todos los casos, la comisión evaluadora acordará y hará pública la puntuación de los distintos apartados en que están divididos los criterios de valoración, de forma que la suma de los mismos no supere la puntuación total asignada al apartado correspondiente, lo cual deberá tener lugar en el plazo establecido para la presentación de solicitudes.

1. Formación académica (máximo de 35 puntos). Se valorarán:

- a) Formación académica predoctoral (titulación universitaria y su adecuación al perfil de la plaza, ayudas y becas, cursos de formación recibidos —diferentes de la formación docente—, premios, etc.).
- b) Formación académica postdoctoral (becas postdoctorales, tesis doctoral, premio extraordinario de doctorado, mención de doctorado internacional, etc.).
- c) Otros méritos de formación académica (movilidad y estancias predoctorales, etc.).

2. Actividad docente universitaria (máximo de 25 puntos). Se valorarán:

- a) Experiencia docente.
- b) Calidad de la actividad docente.
- c) Cursos y seminarios recibidos orientados a la formación docente universitaria.
- d) Proyectos y actividades de innovación docente.
- e) Tutorización docente.
- f) Dirección de tesis doctorales.
- g) Otros méritos de docencia.

3. Actividad investigadora, incluyendo la de transferencia e intercambio de conocimiento (máximo de 25 puntos). Se valorarán:

- a) Los resultados y difusión de la actividad investigadora y de transferencia e intercambio de conocimiento.
- b) La calidad y número de proyectos y contratos de investigación y de transferencia e intercambio del conocimiento.
- c) Las estancias postdoctorales en universidades y centros de investigación.
- d) Registro de patentes y/o modelos de utilidad o similares.
- e) Otros méritos de investigación.

4. Méritos y competencias relacionadas con la actividad profesional (máximo de 10 puntos) Se valorarán:

Experiencia profesional desarrollada, en especial, cuando se trate, entre otras, de profesiones reguladas, de acuerdo con su duración, diversidad, resultados e impacto en el ámbito de su especialidad.

5. Otros méritos: (máximo de 5 puntos).

- a) Acreditaciones de la ANECA a diferentes figuras de profesorado.
- b) Participación en comisiones de calidad u otras similares en la Universidad de Oviedo.
- c) Acreditaciones de idioma.
- d) Actividades de voluntariado reconocidas en ONG u otras asociaciones con impacto social relacionadas con el área o áreas implicadas en la bolsa.
- e) Formación reglada en un campo diferente al del perfil de la plaza.

Total máximo de puntos: 100.