

PROPOSTA D'ACORD DEL CONSELL DE GOVERN SOBRE DIRECTRIUS DE PLANIFICACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ DE PROFESSORAT

Exposició de motius

L'aprovació pel claustre universitari –en sessió 01/2016, de 18 de febrer– dels criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona ha proporcionat el marc d'estabilitat que era imprescindible per a encarar adequadament la planificació de la contractació de professorat. Aquest acord del claustre afecta tant la contractació de professorat permanent com la incorporació de nou professorat a temps complet, i també les promocions a catedràtic/a.

La finalitat d'aquestes directrius de planificació és concretar el règim de la contractació de professorat dins el marc aprovat pel claustre universitari, establint els criteris per dur a terme la prioritització de les places a convocar en cadascuna de les tipologies contractuals de plantilla, segons les necessitats de professorat dels departaments. La planificació de la contractació i les possibles convocatòries de places en cada tipologia depèn de la capacitat de contractació de la Universitat de Girona, que està supeditada al marc normatiu en què en cada moment s'exerceix l'autonomia universitària i de les disponibilitats pressupostàries existents.

Per altra banda, la implantació de la plantilla teòrica planteja el repte de trobar l'encaix del professorat a temps complet no consolidat que tenia contracte en vigor en el moment d'aprovació de l'acord del claustre, però que s'adscriu a departaments on, d'acord amb els criteris aprovats pel claustre universitari, no hi ha places disponibles de plantilla per a la seva estabilització com a permanent. La implantació de la plantilla teòrica implica en aquest cas facilitar mesures transitòries perquè els departaments puguin planificar la incorporació d'aquest professorat.

El contingut d'aquest acord ha estat presentat i debatut en el Consell de directors i directores de departament, en les sessions de 20 d'abril i 4 de maig de 2016, en la Comissió Mixta Vicerectorat de Personal Docent i Investigador-Comitè d'empresa, en les sessions de 22 i 28 d'abril de 2016, i ha estat informat a la sessió núm. 3/2016, de 26 d'abril, de la Comissió Delegada de Personal.

ES PROPOSA ACORDAR

Article únic

S'aproven les directrius de planificació de la contractació de professorat de la Universitat de Girona, amb el contingut que consta en l'Annex 1 d'aquest acord.

Disposicions addicionals

Primera. Publicitat de la situació de plantilla i de les taules de prioritització dels departaments

El quadre-resum de la plantilla actual de cada departament i la projecció resultant de l'aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica és públic i ha de constar al portal de transparència.

Abans de fer les assignacions de les places de professorat, el Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, facilitarà a les direccions dels departaments i als òrgans de representació sindical els resultats de l'aplicació de les fórmules i criteris de prioritització establerts per l'acord de directrius de planificació de la contractació.

Segona. Resolució de dubtes en l'aplicació dels criteris i fórmules de les directrius de planificació de la contractació

Es faculta el Vicerectorat de Personal Docent i Investigador per a resoldre els dubtes que sorgeixin en la interpretació o aplicació de l'acord sobre directrius de la planificació de la contractació. Si escau, el Vicerectorat podrà sol·licitar l'assessorament de la Comissió a la que fa referència la disposició addicional següent.

Tercera. Comissió d'assessorament del Vicerectorat de Personal Docent i Investigador

A proposta del Vicerectorat de Personal Docent i Investigador, es pot constituir una comissió de treball en la que hi intervindran representants dels departaments, del comitè d'empresa i de la junta de pdi funcionari.

Les funcions d'aquesta comissió seran d'assessorament al Vicerectorat en totes les qüestions que facin referència a l'aplicació de les directrius de planificació de la contractació, i també informar els acords dels departaments en cas de no-renovació o no-transformació de contractes a temps complet temporals i vetllar pel compliment dels requisits que exigeix la normativa en relació amb les propostes de nova contractació de professorat visitant.

Disposició transitòria única. Bases per a l'estabilització del professorat no consolidat contractat al moment d'aprovació de l'acord del claustre

Quan en la plantilla teòrica d'un departament no s'hi prevegin prou places de professorat permanent a temps complet per poder donar l'oportunitat d'estabilitzar-se al professorat a temps complet que estava contractat en el moment d'aprovar-se l'acord del claustre sobre plantilla teòrica, s'apliquen els següents criteris:

- Si el departament disposa d'un encàrrec docent (exclosos rebaixos docents) superior a la capacitat docent total del seu professorat a temps complet, pot sol·licitar la transformació del contracte a temps complet que finalitza mitjançant la dotació d'una plaça addicional de professor/a permanent a temps complet, encara que no estigui prevista en la plantilla teòrica del departament. Si escau, aquesta plaça s'ocupa interinament fins a la convocatòria corresponent. En aquest cas, cal

que el/la professor/a que acaba el contracte a temps complet de caràcter temporal hagi obtingut l'acreditació AQU de recerca o ANECA de *profesor contratado doctor* en el moment en què es proposi la transformació de la plaça.

- Si el departament no disposa d'un encàrrec docent (exclosos rebaixos docents) superior a la capacitat docent total del seu professorat a temps complet, pot sol·licitar treure a concurs places de director/a d'investigació temporal a les que puguin optar el professorat lector contractat en el moment d'aprovar-se l'acord del claustre sobre plantilla teòrica i que acabi el seu contracte. En aquest cas, cal que es compleixin els següents requisits
 - a) que la contractació estigui vinculada a les tasques a dur a terme en un projecte de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia;
 - b) que el/la professor/a del departament que opti a aquest contracte acrediti una trajectòria de recerca consolidada i disposi de l'acreditació de recerca de l'AQU o acreditació equivalent proveïda per altres institucions avaluadores homologables.

L'aplicació d'aquesta mesura s'ha d'incorporar a un pla pluriennal acordat entre el departament i el vicerectorat de personal docent i investigador, que reculli el compromís d'estabilització del personal que sigui contractat com a director/a d'investigació temporal, en funció, entre d'altres circumstàncies, de les característiques del departament en el moment d'aprovar-se l'acord del claustre i de les projeccions a mig termini pel que fa a baixes en el professorat permanent i evolució de l'encàrrec i de la capacitat docent del departament. D'aquest pla se n'informarà tant el comitè d'empresa com els directors de departament.

La contractació com a director/a d'investigació temporal amb càrrec al pressupost de capítol 1 genèric de la Universitat de Girona comporta una capacitat docent computable de fins a 22 crèdits en cada curs acadèmic i pot tenir una durada màxima de cinc anys.

Disposició final única. *Entrada en vigor*

Aquest acord entra en vigor l'endemà de la seva publicació al BOUdG.

ANNEX 1

DIRECTRIUS DE PLANIFICACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ DE PROFESSORAT DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

I. Dotació de places permanents

1. Impacte de l'acord del claustre sobre plantilla teòrica

L'acord del claustre que estableix els criteris de definició de la plantilla teòrica determina el marc de referència per a la convocatòria de places permanents en els actuals departaments. D'acord amb els criteris de l'acord del claustre es pot determinar la llunyania o proximitat de cada departament respecte a la seva plantilla teòrica. En ocasions, alguns departaments ja han assolit o fins i tot superat l'estructura de professorat que resulta de l'aplicació dels esmentats criteris.

En relació amb la dotació actual de places permanents, la comparació entre la situació dels departaments es reflecteix al quadre-resum annex a l'acord del claustre universitari, on es pot comparar les places disponibles de cada bloc de professorat amb les que estan actualment ocupades en la plantilla departamental. Ara bé: en el quadre-resum informatiu annex a l'acord del claustre universitari la plantilla actual dels departaments inclou dins el bloc de figures contractuals permanents les places ocupades en interinatge. Per això, a l'hora de fixar el grau de consolidació relativa de la plantilla de cada departament, als efectes de prioritzar les accions d'estabilització del professorat temporal a temps complet, cal que els criteris reflecteixin que els professors que ocupen aquestes places no tenen contracte permanent.

2. Criteris per a la priorització de les places permanents

L'any 2015, el Consell de Govern va aprovar uns criteris de priorització de departaments i àrees per tal d'assignar les places del Programa Serra Húnter corresponents a la Universitat de Girona.¹ La priorització establerta es va basar en la definició de les necessitats de professorat de departaments i àrees en absència d'un marc de referència com el recentment aprovat. Per aquest motiu, els càlculs per a efectuar la priorització es van realitzar tenint en compte la capacitat del professorat permanent sobre l'encàrrec docent total de grau i màsters consolidats al curs 2014-15. També es va tenir en compte la relació entre el nombre de professorat permanent i el nombre de professorat no permanent a temps complet tant dels departaments com de les seves àrees de coneixement.

L'aprovació de la plantilla teòrica de professorat de la UdG implica revisar aquestes variables i passar d'utilitzar referències conjunturals –la situació de la plantilla en funció de l'encàrrec docent de departaments i àrees en un curs determinat– a referències estructurals –la plantilla resultant de l'aplicació dels criteris aprovats pel claustre universitari. De fet, l'Annex de l'acord citat del Consell de Govern ja va anticipar que “un cop elaborada la plantilla teòrica de PDI de la Universitat de Girona,

¹ Annex a l'Acord del Consell de Govern sobre convocatòria de places de personal docent i investigador contractat en el marc del pla Serra i Húnter, aprovat en la sessió núm. 3/2015, de 23 d'abril.

els indicadors de les etapes prèvies s'ajustaran d'acord amb els criteris establerts per l'elaboració d'aquesta plantilla”.

Els criteris d'aquest document s'apliquen a la prioritització dels departaments tant pel que fa a les places que es convoquin dins el Programa Serra i Húnter o similar, com pel que fa a la resta de places permanents que es puguin convocar en cada exercici, conforme a la normativa que estigui vigent. Tanmateix, no s'apliquen per optar a convocar places de professor contractat laboral reservades per llei a personal investigador doctor que ha finalitzat el Programa Ramón y Cajal i obtingut el certificat I3 (Art. 20 apt. J) II Ley 48/2015, de 29 de octubre, *de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016*), ni tampoc a les places vinculades de medicina o, si escau, d'infermeria, convocades en desenvolupament dels concerts en vigor entre la Universitat de Girona i les institucions sanitàries.

Per a la provisió de places permanents, el rang de cada departament es determina atenent a la distància existent entre la seva plantilla actual i la teòrica, d'acord amb la següent metodologia:

Eta 1. Determinació de la situació relativa de cada departament

Càlcul de la necessitat de places permanents respecte a la plantilla teòrica en termes percentuals, d'acord amb la fórmula

$$\left(1 - \frac{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) Plantilla actual} - \text{Interins}}{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) Plantilla teòrica}}\right) \cdot 100$$

En cas d'assolir la mateixa puntuació, té millor rang el departament amb un percentatge superior del nombre de professors a temps complet no permanent respecte al nombre total de professors a temps complet, calculat amb la fórmula

$$\left(\frac{\text{Professorat no permanent TC Plantilla actual} + \text{Interins}}{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) Plantilla actual} - \text{Interins}}\right) \cdot 100$$

Eta 2. Requisits per optar a una plaça permanent

Per poder optar a una plaça permanent, el departament ha de complir els següents dos requisits:

- a) tenir en la plantilla actual una plaça permanent (agregat, titular d'universitat) ocupada interinament. Tanmateix, es pot optar a treure places permanents no ocupades interinament si n'hi ha de disponibles en la plantilla teòrica del departament, es tracta d'un departament amb un dèficit de professorat permanent a temps complet (inclosos els interins) igual o superior al 60% i té en plantilla professorat lector amb l'acreditació AQU de recerca.
- b) comptar amb possibles candidats a la plaça a la plantilla actual del departament que disposin de l'acreditació AQU de recerca. Equival a aquest requisit disposar en la plantilla del departament de candidats que hagin obtingut l'acreditació ANECA de *profesor contratado doctor* i que estiguin ocupant una plaça permanent en règim d'interinatge per un període superior als 3 anys.

A fi d'assolir un major equilibri de les plantilles, l'equip de direcció pot proposar al Consell de Govern la convocatòria de places permanents per cobrir necessitats de professorat permanent reconegudes d'acord amb els criteris de definició de la plantilla teòrica, encara que les places no estiguin prèviament dotades amb contractes a temps complet temporals o contractes d'interinatge. Aquesta convocatòria té caràcter excepcional, està supeditada a l'existència de disponibilitat pressupostària específica i el nombre de places no pot superar el 15% de les places susceptibles d'incloure's a l'oferta d'ocupació pública d'aquella anualitat.

Cap departament pot sol·licitar places permanents en dues anualitats consecutives, tret que es tracti de departaments amb un dèficit de professorat permanent a temps complet (Blocs A i B) superior al 50% en el moment de fer la sol·licitud.

Eta 3. Determinació del perfil de les places assignades

Un cop aplicats els criteris de prioritització i comprovat que es compleixen els requisits, els departaments decideixen, si escau, convocar les places que els correspondrien. En aquest cas, assignen un perfil que s'ajusti a una àrea de coneixement del departament que no estigui dotada en la plantilla actual amb el nombre de places permanents que li correspondrien aplicant els criteris de definició de la plantilla teòrica.

Els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen.² En conseqüència, la convocatòria de places permanents en àrees de coneixement que compten amb una proporció de personal permanent a temps complet superior al 70%, si al mateix departament hi ha àrees que no han assolit una proporció superior al 30%, requereix informe aprovat pel Consell de departament en què s'acreditin les raons justificades d'interès general del departament i de la Universitat per a treure aquelles places.

3. Transformació de figures contractuals a temps complet temporals en places permanents

Quan el professorat contractat mitjançant les figures contractuals a temps complet temporals exhaureix el període de duració màxima del seu contracte, el departament corresponent pot sol·licitar la transformació del contracte mitjançant la dotació d'una plaça de professor permanent a temps complet. Si escau, aquesta plaça s'ocupa interinament fins a la convocatòria corresponent.

Per sol·licitar l'esmentada transformació, cal complir els següents requisits:

- a) el departament ha de tenir vacant una plaça de plantilla de professorat permanent a temps complet (Blocs A i B), segons els criteris de definició de la plantilla teòrica
- b) cal que el professor que acaba contracte a temps complet de caràcter temporal hagi obtingut l'acreditació AQU de recerca o ANECA de professor contractat doctor en el moment en què es proposi la transformació de la plaça.

² Segons la directriu recollida a l'acord del claustre universitari sobre criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat (p. 28), els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen, en el marc global dels objectius de la Universitat.

Si el departament que compleix aquests requisits opta per no sol·licitar la transformació del contracte temporal, pot sol·licitar treure a concurs un contracte de professor/a lector/a per a l'àrea afectada o per una altra àrea del departament. En aquest cas, el Consell de Departament aprova un informe raonat en què es concreta la justificació per no sol·licitar la plaça de professor permanent i posar fi a la vinculació del professor que havia acabat el contracte temporal.

II. Dotació de places de professorat a temps complet temporal

1. Impacte de l'acord del claustre sobre la plantilla teòrica

L'enfocament donat a les figures de professorat a temps complet no permanent per l'acord del claustre sobre plantilla teòrica es basa en la necessitat que tots els departaments puguin disposar de personal que desenvolupa un temps de la seva carrera professional a la Universitat de Girona, però l'estabilització del qual no té necessàriament lloc en una posició permanent a la mateixa universitat. Per tant, per definició són figures contractuals sense compromís d'estabilització. Aquest professorat, a més, pot desplegar la seva carrera professional a la universitat en diferents figures contractuals al llarg del temps (com ara lector però també, encara que no obligadament, en les modalitats d'investigador propi). L'acord del claustre universitari fa possible utilitzar aquestes figures amb finalitats de dur a terme tasques docents i de recerca amb caràcter temporal.

2. Criteris de priorització de les places de lector

La dotació de noves places de professorat a temps complet temporal mitjançant la figura de lector ha de tenir els següents objectius:

- a) Possibilitar el reequilibri de les plantilles de professorat dels departaments, tendint cap al compliment dels criteris de l'acord del claustre en tots els departaments
- b) Assegurar la viabilitat de les contractacions projectades, en el marc de la capacitat de contractació determinada segons les disponibilitats pressupostàries
- c) Prevenir l'envelliment excessiu de les plantilles i garantir el relleu generacional a mig termini, per assegurar la qualitat docent i de la recerca.

Per tal d'assolir aquests objectius, l'assignació de les noves places de lector que d'acord amb la normativa i les disponibilitats pressupostàries es puguin convocar es realitzarà d'acord amb la següent metodologia:

Etape 1. Determinació de la situació relativa de cada departament

- (a) Càlcul de la necessitat de places de lector respecte a la plantilla teòrica en termes percentuals, d'acord amb la fórmula

$$\left(1 - \frac{\text{Professorat no permanent TC plantilla actual}}{\text{Professorat no permanent TC plantilla teòrica}}\right) \cdot 100$$

- (b) Addició al nombre resultant del factor de correcció referit al grau de dotació actual en places dels Blocs A i B del departament, d'acord amb la fórmula -1 per cada punt percentual a partir d'un grau de dotació del departament del 100%, i de +1 per cada punt percentuals que resti fins arribar al 100%.

El factor de correcció del departament resulta de la fórmula

$$\left(1 - \frac{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) plantilla actual}}{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) plantilla teòrica}}\right) \cdot 100$$

- (c) Addició del factor de correcció de distància de la mitjana de capacitat del departament a efectes de plantilla teòrica³ respecte a la capacitat mitjana actual del departament calculada respecte el curs vigent en fer el càlcul, d'acord amb la fórmula

$$\left(\frac{21,9 - \text{Dedicació mitjana actual Professorat TC departament}}{21,9 - 16}\right) \cdot 10$$

Aquest factor de correcció només s'afegeix si la fórmula dóna valor positiu.

Etapla 2. Assignació de les places susceptibles de ser convocades

El nombre de places de lector determinat segons l'etapa 1 estableix la prioritització dels departaments als efectes de la dotació de les noves places de lector susceptibles de ser convocades. No obstant això, només es pot assignar un màxim de dues places de lector a un mateix departament en una convocatòria i, per a la segona plaça, el càlcul de la situació relativa del departament (*Etapla 1*) s'ha de fer comptant la plaça a assignar primer com si ja s'hagués proveït i formés part de la plantilla actual.

Etapla 3. Assignació de places per a accions de relleu generacional

L'equip de direcció pot proposar al Consell de Govern la convocatòria de places noves de lector assignades per a accions de relleu generacional i adreçades a departaments amb un nombre elevat de professorat dels Blocs A i B d'edat propera a la jubilació. Es pot reservar un màxim del 15% de les places disponibles per a aquestes accions. Hi poden accedir els departaments que no puguin obtenir l'assignació de cap plaça d'acord amb les Etapes 1 i 2 i compleixin els següents requisits:

- la mitjana d'edat del 25% del professorat a temps complet permanent de més edat del departament supera els 55 anys;
- la dotació de professorat del Bloc C de la plantilla actual no supera el 25% de les places possibles segons els criteris de definició de la plantilla teòrica;
- la dotació de professorat permanent a temps complet (Blocs A i B) de la plantilla actual no supera en més del 30% la dotació de places possibles segons els criteris de definició de la plantilla teòrica.

³ 21,9 la capacitat resultant dels criteris de definició de la plantilla teòrica un cop ponderades les medianes de capacitat dels Blocs A i B de la plantilla teòrica atenent a la proporció 1:3 que s'hi estableix, és a dir $(21 \cdot 6 + 3 \cdot 22 \cdot 0) / 4 = 21,9$.

Les places reservades per a accions de relleu generacional s'assignen segons la mitjana d'edat del 25% del professorat de més edat del departament, per ordre de major a menor.

Eta 4. No assignació per excedent de capacitat real; places ja dotades

Tant per a l'Eta 2 com per a l'Eta 3, no es poden assignar places noves de lector a departaments en què, en virtut de la capacitat mitjana actual del professorat de la plantilla actual dels Blocs A i B calculada respecte al curs vigent en fer el càlcul, la provisió d'una nova plaça de professorat a temps complet generaria un excedent de capacitat docent.

Les places de lector dotades en exercicis anteriors no compten en el nombre de places de lector noves. Un cop hagi finalitzat el contracte corresponent, es poden tornar a convocar al mateix departament, a condició que aquest no hagi optat per la transformació de la plaça en una plaça permanent a temps complet quan això sigui possible segons el que estableix l'apartat I.3 d'aquestes directrius.

Eta 5. Determinació del perfil de les places assignades

Un cop aplicats els criteris de prioritització i comprovat que es compleixen els requisits, els departaments decideixen, si escau, convocar les places que els correspondrien. En aquest cas, assignen un perfil que s'ajusti a una àrea de coneixement del departament que no estigui dotada en la plantilla actual amb el nombre de places que li correspondrien aplicant els criteris de definició de la plantilla teòrica.

3. Contractacions d'investigador/a ordinari temporal

Els contractes d'investigador/a ordinari temporal amb càrrec al finançament genèric de capítol 1 s'assignen entre els departaments aplicant les fórmules i els criteris de prioritització corresponents a l'assignació de places de lectors.

No obstant, per a l'assignació de contractes temporals d'investigador ordinari:

- El càlcul de la situació relativa del departament s'ha de fer comptant les possibles places de lector assignades a aquell departament en el mateix exercici, com si ja s'haguessin proveït i formessin part de la plantilla actual.
- S'afegeixen 30 punts addicionals en la prioritització en cas de departaments que incorporin investigadors ordinaris per cobrir necessitats docents que quedin vacants per l'extinció de contractes d'ajudant o de professor visitant a temps complet.
- No s'aplica cap reserva per a accions de relleu generacional.

No es poden assignar places d'aquest tipus a departaments en què, en virtut de la capacitat mitjana actual del professorat de la plantilla actual dels Blocs A i B calculada respecte al curs vigent en fer el càlcul, la provisió d'una plaça d'investigador/a ordinari generaria un excedent de capacitat docent.

La contractació com a investigador ordinari temporal per al desenvolupament de tasques en un projecte de recerca científica o tècnica, de desenvolupament i innovació, o de transferència de coneixement o de tecnologia, amb càrrec al pressupost de capítol 1 genèric de la Universitat de Girona comporta una capacitat docent computable de fins a 16 crèdits en cada curs acadèmic i pot tenir una durada màxima de dos anys.

III. Dotació de places de promoció a catedràtic/a

1. Impacte de l'acord del claustre sobre la plantilla teòrica

En virtut de l'acord del claustre sobre plantilla teòrica, la plantilla dels departaments està subjecta a una proporció màxima entre catedràtics/ques i les altres figures contractuals permanents (TU i Agregats), a raó d'1 catedràtic/a per 3 permanents (TU, agregat). Amb base en aquest criteri es pot fer el càlcul de quantes places resten per cobrir en cadascun dels departaments, en relació amb la seva plantilla actual, i la situació relativa dels departaments quant a la dotació d'aquesta figura en cada moment.

Dins el desplegament dels criteris de definició de la plantilla teòrica, a més, l'acord del claustre estableix que la proporció esmentada identifica allò que escauria a cadascun dels departaments però no limita la possibilitat que l'equip de direcció proposi i el Consell de Govern aprovi mesures extraordinàries, adreçades a la promoció de l'excel·lència en docència, recerca i transferència, que facin possible promocions a catedràtic/a fora dels paràmetres bàsics de la plantilla teòrica.

2. Criteris de prioritització en les convocatòries de places de catedràtic/a

L'antecedent és l'acord aprovat en la sessió del Consell de Govern núm. 1/2011, de 27 de gener de 2011. Aquest acord es caracteritzava per ponderar factors de diferent naturalesa a l'hora d'efectuar la prioritització de les places susceptibles de ser convocades en cada exercici, en funció de les disponibilitats pressupostàries i la normativa vigent. D'una banda es van tenir en compte criteris referents al candidat adscrit al departament que sol·licités la convocatòria de la plaça, ponderant els seus mèrits acadèmics i el temps d'acompliment dels requisits en el moment de la sol·licitud del departament. D'altra banda, també es ponderaven factors referents a la situació de l'àrea i el departament (places existents de CU de l'àrea i incorporacions en convocatòries de promoció en els 10 anys anteriors). Finalment, es deixava un ample marge per a la discrecionalitat de l'equip de direcció, que podia modular el resultat en funció de criteris estratègics, priorititzant candidats que reforcessin les línies estratègiques de la Universitat de Girona.⁴

El plantejament de l'acord del claustre sobre plantilla teòrica parteix de premisses molt diferents i que obliguen a revisar l'acord del Consell de Govern de 2011.⁵

⁴ També s'establia un criteri que afavoria les candidatures de professors que portessin 15 anys acreditats i permetia convocar places al marge de la reserva pressupostària específica per a sol·licituds de candidats amb 65 anys o més.

⁵ En tot cas, el mateix acord aprovat en la sessió del Consell de Govern núm. 1/2011, de 27 de gener de 2011 ja establia que "Aquest acord es revisarà com a molt tard en el termini de 3 anys a comptar des de la seva entrada en vigor". La revisió és pendent d'efectuar-se, doncs, des del 15 de febrer de 2014.

Segons els criteris de definició de la plantilla teòrica, es poden distingir, d'una banda, les convocatòries de places de catedràtic/a dins el departament, que tenen per objectiu reequilibrar la situació dels departaments pel que fa a la dotació de places de catedràtic/ca (convocatòria *ordinària*), i les convocatòries que, a iniciativa del consell de direcció i amb caràcter excepcional, es poden efectuar per tal de reconèixer els mèrits de docència, recerca i transferència dels millors candidats del conjunt de la Universitat (convocatòria *extraordinària*).

a. Convocatòries ordinàries

La convocatòria *ordinària* de places de promoció a catedràtic/a pressuposa com a requisit que els departaments que presentin sol·licituds n'han de tenir de disponibles a la plantilla teòrica. A partir d'aquest requisit, la prioritització entre els departaments amb dèficit quant al nombre de catedràtics/ques sobre el que resultaria de l'aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica es duu a terme mitjançant la següent metodologia:

Etape 1. Determinació de la situació relativa de cada departament

La situació de cada departament es determina en funció de la proporció que representen els catedràtics/ques actualment en plantilla en relació amb el nombre de catedràtics/ques previst a la plantilla teòrica:

$$\left(1 - \frac{\text{Professorat bloc A plantilla actual}}{\text{Professorat bloc A plantilla teòrica}}\right) \cdot 100$$

Sobre el resultat d'aquesta fórmula s'ha de sumar el factor de correcció vinculat al grau de dotació del departament quant a places dels Blocs A i B, de manera que quan les places dotades dels Blocs A i B superin les previstes a la plantilla teòrica es dedueixen 10 punts per cada punt percentual a partir d'un grau de dotació del departament del 100%, d'acord amb el que resulta de la fórmula

$$\left(1 - \frac{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) plantilla actual}}{\text{Professorat permanent TC (Blocs A + B) plantilla teòrica}}\right) \cdot 100$$

En cas que les places dotades dels Blocs A i B no superin les previstes a la plantilla teòrica el factor de correcció és zero.

Etape 2. Assignació de les places susceptibles de ser convocades

El nombre determinat segons l'etape 1 estableix la prioritització dels departaments als efectes de la dotació de les places de promoció a catedràtic/a susceptibles de ser convocades. No obstant, en cada exercici només s'assigna una plaça per departament i no es pot assignar cap plaça al departament que ja n'hagi tingut a la convocatòria immediatament anterior.

En cas que dos o més departaments es trobin exactament en el mateix rang, un cop fets els càlculs per a la prioritització de les places susceptibles de ser convocades, es prioritza el departament sense cap catedràtic/a en la plantilla actual. En cas que l'empat afecti departaments que ja tenen catedràtic/ques en plantilla, té preferència el

departament on es preveu que la jubilació obligatòria de catedràtics/ques de la plantilla actual tindrà lloc abans.

Etape 3. Determinació del perfil de les places assignades

Un cop aplicats els criteris de prioritització i comprovat que es compleixen els requisits, els departaments decideixen, si escau, convocar les places que els correspondrien. En aquest cas, assignen un perfil que s'ajusti a una àrea de coneixement del departament que no estigui dotada en la plantilla actual amb el nombre de places que li correspondrien aplicant els criteris de definició de la plantilla teòrica.

Atès que els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen⁶, no assignaran places addicionals en àrees amb una proporció de catedràtics/ques superior al 25% del personal permanent a temps complet de l'àrea, si al mateix departament hi ha àrees que no han assolit encara una proporció equivalent. Tanmateix, aquesta proporció es pot incrementar amb base en l'informe aprovat pel Consell de departament en què s'acreditin les raons justificades d'interès general del departament i de la Universitat per a treure aquelles places.

b. Convocatòries extraordinàries

En les convocatòries extraordinàries de places de catedràtic/ca, els criteris aplicables es fixen en cadascuna de les edicions en què es duguin a terme, mitjançant acord del Consell de Govern, i han de ponderar la trajectòria individual en docència, recerca i transferència i la projecció present i futura dels candidats que podrien concursar a les places que es convoquin. També es poden ponderar l'antiguitat en l'acreditació i l'edat dels candidats en el moment de la sol·licitud.

3. Promoció a catedràtic/a contractat/da laboral

En funció de les disponibilitats pressupostàries i de la normativa que estigui vigent, les convocatòries de places de catedràtic/a poden incloure places destinades a la promoció interna dels professors contractats laborals que hagin assolit l'acreditació AQU de recerca avançada. Aquestes places poden formar part tant de les convocatòries ordinàries com de les extraordinàries. Els requisits per a la dotació de les places i els criteris de prioritització de les sol·licituds dels departaments són els assenyalats en l'epígraf 2 d'aquest apartat.

IV. Criteris per a la contractació de professorat associat a temps parcial

La contractació de professorat associat a temps parcial per a cada curs acadèmic es basa en el càlcul, per cada àrea de coneixement dins d'un departament, de l'import TP Màxim d'acord amb la fórmula:

⁶ Segons la directriu recollida a l'acord del claustre universitari sobre criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat (p. 28), els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen, en el marc global dels objectius de la Universitat.

$TP \text{ Màxim} = \text{Encàrrec Total (sense tutoritzacions)} - \text{Capacitat TC} + \text{Rebaixos} + \text{Baixes}.$

on:

- Encàrrec Total: Encàrrec total de graus i màsters assignat a l'àrea de coneixement (excloent la tutoria de TFG, TFM i PE).
- Capacitat TC: Capacitat docent del professorat a temps complet de l'àrea de coneixement.
- Rebaixos: Crèdits de rebaix docent del professorat de l'àrea de coneixement.
- Baixes: Crèdits de baixes produïdes a l'àrea de coneixement.

A partir del valor calculat de TP Màxim s'apliquen els següent criteris:

1. Les àrees que tinguin un valor de TP màxim menor o igual que zero no poden contractar professorat associat a temps parcial.
2. Les àrees que tinguin un valor de TP màxim més gran que zero podran contractar professorat associat a temps parcial per l'equivalent de crèdits del seu TP Màxim, sempre que el departament no tingui altres àrees de coneixement amb un valor de TP Màxim negatiu. En aquest darrer cas:
 - a. Si l'afinitat entre àrees de coneixement permet l'intercanvi de professorat entre àrees d'un mateix departament, el departament encarregarà al professorat a temps complet de les àrees amb un valor de TP Màxim negatiu els crèdits de docència corresponents a la suma de TP Màxim de totes les àrees del departament.
 - b. Si l'afinitat entre àrees de coneixement no permet l'intercanvi de professorat entre àrees, aleshores el departament podrà contractar professorat a temps parcial per l'àrea deficitària per l'equivalent de crèdits que no es puguin assignar a altres àrees del departament.

D'acord amb la normativa vigent, el professorat associat és contractat en règim de dedicació a temps parcial, amb caràcter temporal, entre especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir llur activitat professional fora de la universitat. Aquest requisit es considera satisfet quan els candidats acreditin un mínim de dos anys d'activitat laboral dels darrers quatre, per compte d'altri o pel seu compte.

Les convocatòries dels concursos per la provisió de places de professorat associat han d'incloure el perfil docent i les tasques docents que s'hauran de realitzar. Els criteris de valoració han d'incloure l'afinitat de l'activitat professional amb el perfil docent de la plaça.