# Annex 1

**Directrius de planificació de la contractació de professorat de la Universitat de Girona**

L’Acord del Claustre que estableix els criteris de definició de la plantilla teòrica resultant de l’aplicació dels criteris aprovats pel mateix Claustre –en sessió 01/2016, de 18 de febrer– determina el marc de referència per a la convocatòria de places d’incorporació i promoció en els actuals departaments. Segons els criteris de l’Acord del claustre es pot determinar la llunyania o proximitat de cada departament respecte de la seva plantilla teòrica.

En els criteris de priorització d’aquest Acord es considera la plantilla actual a temps complet dels departaments en quatre blocs de plantilla

* *Plantilla actual Bloc A*, formada pel professorat permanent catedràtic (catedràtics d’universitat CU i catedràtics contractats PCAT); també inclou els professorat que està en aquesta situació en règim d’interinatge.
* *Plantilla actual Bloc B*, format pel professorat permanent agregat (PAGR), titular d’universitat (TU), catedràtic d’escola universitària (CEU), i titular d’escola universitària (TEU); també inclou el professorat que està en aquesta situació en règim d’interinatge.
* *Plantilla actual Bloc C*, format pel professorat no permanent que els departaments considerin elegible de ser transformat a figures contractuals permanents: lector (PLECT), director d’investigació (DIRINV) i investigador ordinari (INVOR).
* *Plantilla actual Bloc D*, format pel professorat temporal que els departaments no considerin elegible de ser transformat en figures contractuals permanents: professorat visitant, investigadors Ramón y Cajal sense compromís d’estabilització, professorat lector no elegible, etc.

Per defecte, el professorat lector forma part de la *Plantilla actual Bloc C* fins que el consell de departament no manifesti explícitament, quan falti menys d’un any per a la finalització del seu contracte, que considera alguna d’aquestes places com a *Plantilla actual Bloc D*. El professorat lector elegible dins el Pla Serra i Húnter forma part de la *Plantilla actual Bloc C*.

Els criteris de priorització, basats en referències estructurals es descriuen en els punts següents.

# Dotació de places permanents o places temporals elegibles a permanents

## Impacte de l’Acord del Claustre sobre la plantilla teòrica

Amb relació a la dotació actual de places, la comparació entre la situació dels departaments es reflecteix al quadre-resum annex a l’Acord del Claustre, on es poden comparar les places disponibles de cada bloc de professorat amb les places que estan actualment ocupades en la plantilla departamental. En el quadre-resum informatiu annex a l’Acord del Claustre la plantilla actual dels departaments inclou dins el bloc de figures contractuals permanents les places ocupades en interinatge. També, en el mateix quadre-resum, la plantilla actual dels departaments inclou dins el bloc de figures contractuals temporals les places ocupades per professorat lector, directors d’investigació i investigadors ordinaris. Aquestes figures contractuals no permanents estan ocupades majoritàriament per professorat elegible per acabar formant part de figures contractuals permanents.

## Criteris per a la priorització de les places permanents o temporals elegibles de ser permanents

Els criteris d’aquest document s’apliquen a la priorització dels departaments tant pel que fa a les places de nova incorporació que es convoquin dins el Pla Serra i Húnter o similar, com pel que fa a la resta de places permanents que es puguin convocar en cada convocatòria, conforme a la normativa que estigui vigent. Tanmateix, aquests criteris no s’apliquen a les places vinculades de la Facultat de Medicina o, si escau, de la 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 relativa existent entre la seva plantilla actual i la teòrica, d’acord amb la metodologia següent:

*Etapa 1. Determinació de la situació de cada departament*

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

En cas d’assolir la mateixa puntuació, té millor rang el departament amb més necessitat de places de professorat permanent respecte de la plantilla teòrica en termes absoluts, d’acord amb la fórmula

En cas d’empat, té preferència el departament on es preveu que la jubilació forçosa de la plantilla de professorat actual té lloc abans.

A fi d’assolir un major equilibri de les plantilles, per necessitats manifestes en docència o en previsió del relleu generacional, l’equip de direcció pot proposar al Consell de Govern la convocatòria de places permanents per cobrir necessitats de professorat permanent. 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 en la planificació de noves incorporacions en cada convocatòria.

Un departament no pot sol·licitar places permanents en dues convocatòries consecutives, tret que es tracti de departaments en una ‘situació relativa’ de dèficit de professorat permanent a temps complet (blocs A + B + C) superior al 50% en el moment de fer la sol·licitud.

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, B i C calculada respecte del curs vigent en fer el càlcul, la provisió d’una plaça generaria un excedent de capacitat docent.

*Etapa 2.* *Determinació del perfil de les places assignades*

Un cop aplicats els criteris de priorització 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.[[1]](#footnote-1) 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 d’un informe aprovat pel consell de departament en què s’acreditin les raons justificades d’interès general del departament i de la Universitat per a convocar aquelles places.

*Etapa 3. Definició de la plaça*

El departament pot decidir el tipus de contracte que vol oferir. Típicament els contractes seran de professorat lector elegible, agregat o catedràtic contractat dins el Pla Serra i Húnter.

En el cas de places en el Pla Serra i Húnter la contractació requereix un període llarg. En aquests casos, amb un informe aprovat pel consell de departament en què s’acreditin les raons justificades d’interès general del departament i de la Universitat, es pot dotar el departament d’una plaça temporal mentre aquesta plaça no quedi definitivament assignada. Aquestes places temporals poden ser de professorat visitant o d’investigador ordinari temporal en el cas d’oferir un contracte de professorat lector, i poden ser de professorat visitant o de director d’investigació en el cas d’oferir un contracte de professorat agregat o de catedràtic.

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.

La contractació com a director d’investigació 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 22 crèdits en cada curs acadèmic i pot tenir una durada màxima de cinc anys.

La contractació com a professorat visitant comporta una capacitat docent computable de fins a 24 crèdits en cada curs acadèmic i pot tenir una durada màxima de tres anys.

## Transformació de places contractuals temporals elegibles a permanents en places permanents

Quan el professorat contractat mitjançant les figures contractuals a temps complet temporals elegibles a permanents està a menys d’un any d’exhaurir el període de durada 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 en règim d’interinatge fins a la convocatòria corresponent.

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

1. el departament ha de tenir vacant una plaça de plantilla de professorat permanent a temps complet, segons els criteris de definició de la plantilla teòrica;
2. per tal que aquesta plaça pugui ser ocupada en règim d’interinatge cal l’acceptació de la Direcció General d’Universitats i que el professorat que acaba contracte a temps complet de caràcter temporal hagi obtingut en el moment que es proposi la transformació de la plaça l’acreditació AQU de recerca (donat que només es podrà acceptar l’acreditació ANECA de professor contractat doctor amb el vist-i-plau de la Direcció General d’Universitats).

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 nou segons queda exposat en l’etapa 3 del punt 2 d’aquest mateix apartat per a l’àrea afectada o per a una altra àrea del departament. En aquest cas el consell de departament aprovarà un informe raonat en què es concretarà la justificació per no sol·licitar la plaça de professorat permanent i posar fi a la vinculació del professor que havia acabat el contracte temporal.

# Dotació de places de professorat a temps complet temporal

## 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, investigador distingit o professor visitant). L’Acord del Claustre fa possible utilitzar aquestes figures amb la finalitat de portar a terme tasques docents i de recerca amb caràcter temporal.

Els criteris de priorització de les places temporals queden pendents de definir. Els criteris es definiran durant els pròxims mesos i en un termini màxim de 6 mesos es proposarà a aprovació del Consell de Govern una nova versió d’aquest Acord que inclogui el criteri d’assignació d’aquest tipus de plaça.

# Dotació de places de promoció a professorat catedràtic

## 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 professorat catedràtic i les altres figures contractuals permanents (TU i agregats), a raó d’1 catedràtic per 3 permanents (TU i agregats). En base a aquest criteri es pot fer el càlcul de quantes places queden per cobrir en cadascun dels departaments, amb relació a 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, convocatòries per criteris de mèrits adreçades a la promoció de l’excel·lència en docència, recerca i transferència, que facin possible promocions a professorat catedràtic fora dels paràmetres bàsics de la plantilla teòrica.

## Criteris de priorització en les convocatòries de places de professorat catedràtic

L’antecedent és l’Acord pel Consell de Govern –sessió núm. 1/2011, de 27 de gener. Aquest Acord es caracteritzava per ponderar factors de diferent naturalesa a l’hora d’efectuar la priorització de les places susceptibles de ser convocades en cada exercici, en funció de les disponibilitats pressupostàries i de 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 professorat catedràtic de l’àrea i incorporacions en convocatòries de promoció en els 10 anys anteriors). Finalment, es deixava un marge ampli per a la discrecionalitat de l’equip de direcció, que podia modular el resultat en funció de criteris estratègics, prioritzant candidats que reforcessin les línies estratègiques de la Universitat de Girona.[[2]](#footnote-2)

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.[[3]](#footnote-3)

Segons els criteris de definició de la plantilla teòrica es poden distingir, d’una banda, les convocatòries de places de professorat catedràtic dins el departament que tenen per objectiu reequilibrar la situació dels departaments pel que fa a la dotació de places de catedràtic (convocatòria per necessitats estructurals), i d’altra banda les convocatòries per tal de reconèixer els mèrits de docència, recerca i transferència dels millors candidats del conjunt de la Universitat (convocatòria per mèrits).

A partir de 2019 a cada convocatòria de places de professorat catedràtic es comptabilitzarà el percentatge de departaments de la Universitat amb una necessitat de places de professorat catedràtic igual o inferior al 25% de les necessitats de plantilla. El percentatge de departaments en aquesta situació determinarà el percentatge de places de professorat catedràtic destinat a la convocatòria *per mèrits*. Si s’escau, les places que no pugin ser ateses en la convocatòria per necessitats estructurals passaran a formar part de la convocatòria per mèrits.

1. **Convocatòries per necessitats estructurals**

La convocatòria per necessitats estructurals de places de promoció a professorat catedràtic té com a requisit que els departaments que presentin sol·licituds han de tenir places disponibles a la plantilla teòrica. A partir d’aquest requisit, la priorització entre els departaments amb dèficit quant al nombre de professorat catedràtic sobre allò que resultaria de l’aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica es duu a terme mitjançant la metodologia següent:

*Etapa 1. Determinació de la situació relativa de cada departament*

La situació de cada departament es determina en funció de la proporció que representa el professorat catedràtic actualment en plantilla amb relació al nombre de professorat catedràtic previst a la plantilla teòrica:

En cas d’assolir la mateixa puntuació, té millor rang el departament amb més necessitat de places de professorat catedràtic respecte de la plantilla teòrica en termes absoluts, d’acord amb la fórmula

En cas que dos o més departaments es trobin exactament en el mateix rang, un cop fets els càlculs per a la priorització de les places susceptibles de ser convocades es prioritza el departament sense cap plaça de professorat catedràtic en la plantilla actual. En cas que l’empat afecti departaments que ja tenen professorat catedràtic en plantilla té preferència el departament on es preveu que la jubilació forçosa de professorat catedràtic de la plantilla actual tindrà lloc abans.

En cada convocatòria per necessitats estructurals només s’assigna una plaça per departament.

*Etapa 2. Determinació del perfil de les places assignades*

Un cop aplicats els criteris de priorització 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 componen[[4]](#footnote-4), no assignaran places addicionals en àrees amb una proporció de professorat catedràtic 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 en base a l’informe aprovat pel consell de departament en què s’acreditin les raons justificades d’interès general del departament i de la Universitat per convocar aquelles places.

1. **Convocatòries per mèrits**

Els criteris de priorització de les places de convocatòria per mèrits queden pendents de definir. Els criteris es definiran durant els pròxims mesos i en un termini màxim de 6 mesos es proposarà a aprovació del Consell de Govern una nova versió d’aquest Acord que inclogui el criteri d’assignació d’aquest tipus de plaça.

# 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 següent:

on:

* Encàrrec Total: encàrrec total de graus i màsters assignat a l’àrea de coneixement (
* 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:
   1. 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.
   2. 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.

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.

1. 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. [↑](#footnote-ref-1)
2. També s’establia un criteri que afavoria les candidatures de professorat que portés 15 anys acreditat i permetia convocar places al marge de la reserva pressupostària específica per a sol·licituds de candidats amb 65 anys o més. [↑](#footnote-ref-2)
3. En tot cas, el mateix Acord aprovat en la sessió del Consell de Govern núm. 1/2011, de 27 de gener, 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 està pendent, doncs, des del 15 de febrer de 2014. [↑](#footnote-ref-3)
4. Segons la directriu recollida a l’Acord del Claustre 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. [↑](#footnote-ref-4)