

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

Definició dels blocs de plantilla

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

- *Plantilla 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 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 Bloc C*, format pel professorat no permanent que els departaments considerin places elegibles de ser transformades a figures contractuals permanents: professorat lector elegible (PLECT), investigadors propis elegibles (tals com el director d'investigació elegible, DIRINV, i investigador ordinari elegible, INVOR), i totes les altres figures de contractació de professorat o de personal investigador que tinguin la mateixa consideració, com per exemple investigador Ramón y Cajal, professorat Beatriz Galindo, investigadors sènior Marie Skłodowska-Curie, etc.
- *Plantilla Bloc D*, format pel professorat temporal que els departaments no considerin places elegibles de ser transformades en figures contractuals permanents: professorat lector no elegible, professorat visitant, professorat en comissió de serveis a la Universitat de Girona, investigadors Ramón y Cajal sense compromís d'estabilització, investigadors propis, investigadors post-doctorals, etc. També es consideren *Plantilla Bloc D* algunes situacions de professorat a temps parcial amb equivalència a temps complert (ETC), tals com:
 - Professorat per conveni (com per exemple mestres i professorat d'Ensenyament vinculat a mitja jornada a raó de 0,5 ETC)
 - Professorat a temps parcial en la figura de professorat visitant (a raó d'una equivalència de 0,5 ETC)
 - Professorat a temps parcial associat en la tipologia A4 (a raó de 0,5 ETC per la contractació de fins a 16 crèdits professorat A4)

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 (*Plantilla Bloc B*), a raó d'1 catedràtic (*Plantilla Bloc A*) per 3 permanents (*Plantilla Bloc B*).

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 acadèmica 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 de ser transformades a figures contractuals permanents. Aquest professorat, a més, pot desplegar la seva carrera acadèmica 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.

Priorització basada amb la relació entre la plantilla teòrica i la plantilla actual

Amb relació a la dotació actual de places, la comparació entre la situació dels departaments es reflecteix en un quadre-resum definit en el mateix Acord del Claustre, on es poden comparar:

- les places disponibles de *Plantilla teòrica* definides pel mateix Acord i revisades cada tres anualitats, amb
- les places que estan actualment ocupades en la plantilla departamental que defineixen la *Plantilla actual*, revisades de manera continuada abans de cada convocatòria de places de professorat de plantilla.

Els criteris d'aquest document s'apliquen a la priorització dels departaments tant pel que fa a les places de nova incorporació com de transformació de places existents entre els blocs de plantilla *A*, *B*, *C* i *D* conforme a la normativa que estigui vigent. Aquests criteris poden no aplicar-se a les places vinculades en l'àmbit de ciències de la salut associades a la Facultat de Medicina o a la Facultat d'Infermeria, convocades en desenvolupament dels concerts en vigor entre la Universitat de Girona i les institucions sanitàries.

Els criteris de priorització, es descriuen en els apartats següents. En els criteris es defineix en primer lloc la priorització de la dotació de noves places de professorat a les plantilles departamentals. En segon lloc es defineixen els criteris per prioritzar i definir la tipologia de les places de nova incorporació:

- places de professorat catedràtic (*Plantilla Bloc A*),
- places permanents i places temporals elegibles per ser permanents (*Plantilla Bloc B* i *Plantilla Bloc C*),
- places temporals (*Plantilla Bloc D*),

o de les transformacions de places entre blocs, típicament:

- transformació de places temporals (*Plantilla Bloc D*) a places de professorat catedràtic, a places de professorat permanent o a places temporals elegibles per ser permanents (*Plantilla Bloc A*, *Plantilla Bloc B* i *Plantilla Bloc C* respectivament)
- transformació de professorat permanent (*Plantilla Bloc B*) a places de professorat catedràtic (*Plantilla Bloc A*)

Finalment es defineix el criteri de contractació de professorat temporal a càrrec del capítol 1 assignat al departament, per exemple la contractació de professorat associat a temps parcial.

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 o altres transformacions de places fora dels paràmetres bàsics de la plantilla teòrica.

I. Dotació de noves places de professorat a temps complet (o equivalents a temps complet)

Per a la provisió de noves places de professorat a temps complet 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 noves places respecte de la plantilla teòrica en termes percentuals, d'acord amb la fórmula

$$\text{Situació relativa} = \#1 - \frac{\text{Professorat (Blocs A + B + C + D) Plantilla actual}}{\text{Professorat Plantilla teòrica}};$$

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

$$\begin{aligned} \text{Situació absoluta} \\ &= \text{Professorat Plantilla teòrica} \\ &- \text{Professorat (Blocs A + B + C + D) Pl. actual} \end{aligned}$$

En cas d'empat també en aquest segon indicador, 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 a temps complet per cobrir necessitats de professorat. Aquesta convocatòria 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 incorporar places en dues convocatòries consecutives, tret que es tracti de departaments en una 'situació relativa' de dèficit de professorat a temps complet (blocs A + B + C+D) 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. Definició de la tipologia de la plaça

El departament pot decidir el tipus d'incorporació vol oferir.

- una plaça de professorat temporal del *Plantilla Bloc D*, típicament contractes de professorat visitant, o bé de figures post-doctorals temporals, però també contractes equivalents a temps complet en termes pressupostaris com són el professorat associat amb tipologia A4, professors visitants a temps parcial,
- una plaça de professorat permanent o elegible per permanent (*Plantilla Bloc B* i *Plantilla Bloc C*, respectivament), típicament els contractes seran de professorat lector elegible o de professorat agregat dins el Pla Serra i Húnter, en aquest cas també ha de quedar prioritzat segons els criteris definits en l'apartat II.
- Una plaça de catedràtic (*Plantilla Bloc A*), típicament de professorat catedràtic contractat dins el Pla Serra i Húnter, en aquest cas també ha de quedar prioritzat segons els criteris definits en punt a. de l'apartat III.

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, investigador distingit, investigador post-doctoral o d'investigador ordinari temporal en el cas d'oferir un contracte de professorat lector, i poden ser de professorat visitant, investigador distingit, investigador post-doctoral 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 o investigador distingit comporta una capacitat docent computable de fins a 24 crèdits en cada curs acadèmic i pot tenir una durada màxima de tres anys

Etapa 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.

Els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen.¹ En conseqüència, la convocatòria de places en àrees de coneixement que compten amb una proporció de personal a temps complet al 70%, si al mateix departament hi ha àrees que no han assolit una proporció de personal a temps complet 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. En aquest cas es requereix també una valoració positiva de la comissió definida en la instrucció d) del segon punt d'aquest acord.

II. Dotació de places permanents o places temporals elegibles a permanents

Per a la provisió de places de professorat permanent (o places temporals elegibles a permanents) a temps complet 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:

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.

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

$$\text{Situació relativa} = \#1 - \frac{\text{Professorat (Blocs A + B + C) Plantilla actual}}{\text{Professorat permanent TC Plantilla teòrica}};$$

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

$$\text{Situació absoluta} = \text{Professorat perm. TC Plantilla teòrica} - \\ - \text{Professorat (Blocs A + B + C) Plantilla actual}$$

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

Etapa 2. Determinació del perfil de les places assignades

A l'igual que en l'apartat I, un cop aplicats els criteris de prioritització i comprovat que es compleixen els requisits, els departaments decideixen, si escau, convocar les places de professorat permanent 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 de professorat permanent 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 de professorat permanent en àrees de coneixement que compten amb una proporció de personal permanent a temps complet al 70%, si al mateix departament hi ha àrees que no han assolit una proporció de personal permanent a temps complet 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. En aquest cas es requereix també una valoració positiva de la comissió definida en la instrucció d) del segon punt d'aquest acord.

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

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.

a temps complet. Si escau, aquesta plaça s'ocupa en règim d'interinatge fins a la resolució de la convocatòria corresponent.

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

- a) 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;
- b) 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.³

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 2 d'aquest mateix apartat II 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.

III. Dotació de places a professorat catedràtic

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 de promoció per mèrits).

La prioritització de noves incorporacions de professorat catedràtic es determina segons el un punt a. d'aquest apartat.

Per altra banda, a cada convocatòria d'un determinat nombre de promoció places de professorat catedràtic ('N. places Catedràtics') es comptabilitzarà el nombre de departaments de la Universitat amb una necessitat de places de professorat catedràtic igual o superior al 50% de les necessitats de plantilla

$$N. \text{ dept. } \geq 50\% = \text{Nombre departaments } on \frac{\text{Professorat (Bloc A) Plantilla actual}}{\text{Professorat CU Plantilla teòrica}} \geq 50\%$$

El nombre enter més proper a la proporció de departaments en aquesta situació determinarà el nombre de places de la convocatòria de professorat catedràtic destinat a la places *per mèrits*.

³ Actualment la Direcció General d'Universitats autoritza places de professorat en règim d'interinatge només amb l'acreditació AQU de recerca.

$$\text{N. places mèrits} = \text{redondeig RN. places Catedràtics} \cdot T \frac{\text{N. dept.} \cdot \% \cdot \# \%}{\text{N. total departaments}} \text{UV}$$

La resta de places formaran part de les places estructurals.

$$\text{N. places estructural} = \text{N. places Catedràtics} - \text{N. places mèrits}$$

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.

a. Convocatòries per necessitats estructurals

La convocatòria per necessitats estructurals de places de nova incorporació o 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 prioritització 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:

$$\text{Situació relativa} = \#1 - \frac{\text{Professorat (Bloc A) Plantilla actual}}{\text{Professorat CU Plantilla teòrica}};$$

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

Situació absoluta

$$= \text{Professorat CU Plantilla teòrica} - \text{Professorat (Blocs A) Plantilla actual}$$

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 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 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 de professorat catedràtic 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 componen⁴, no assignaran places addicionals de professorat catedràtic 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. En aquest cas es requereix també una valoració positiva de la comissió definida en la instrucció d) del segon punt d'aquest acord.

b. Convocatòries per mèrits

Els criteris de prioritització de les places de convocatòria per mèrits han de quedar regulades per Acord del Consell de Govern que ordeni les transformacions de places a places de professorat catedràtic pels mèrits acadèmics i professionals del professorat que està ocupant la plaça a ser transformada.

c. Convocatòries per transformació de places existents

Les places orientades a la transformació de places existent poden ser de transformació d'una plaça de titular d'universitat (TU) o d'una plaça de professorat agregat (PAGR) a una plaça de catedràtic d'universitat (CU), o bé per la promoció interna d'una contractació de professorat agregat a professorat catedràtic contractat (PCAT)

Els requisits que s'han de complir per aquestes transformacions són:

- el professorat que està ocupant la plaça de TU o de PAGR que serà transformada a CU ha de tenir una acreditació que li permeti accedir a una plaça de CU.
- el professorat que està ocupant la plaça PAGR que es promociona a PCAT ha de tenir: una antiguitat mínima de tres anys com a PAGR, l'acreditació que li permeti accedir a una categoria professional de PCAT (l'acreditació de recerca avançada de l'AQU).

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.

En els dos casos addicionalment s'ha de tenir un mínim de deu anys d'experiència en docència universitària, haver obtingut una avaluació favorable dels mèrits de docència en qualsevol dels 5 períodes d'avaluació precedents i haver obtingut una avaluació favorable dels mèrits de recerca en qualsevol dels 6 períodes d'avaluació precedents.

IV. Criteris per a la contractació de professorat temporal a càrrec de Capítol 1 i de professorat associat a temps parcial

La capacitat màxima de contractació de professorat temporal a càrrec del capítol 1 del departament es calcula per a cada curs acadèmic amb crèdits professorat (cp). Els crèdits professorat de cada departament queden assignats pel pla docent elaborat cada curs.

Amb la disponibilitat de Capítol 1 en crèdits de professorat (calculada a l'*Etapa 1*) i la capacitat de contractació temporal necessària el departament pot proposar:

- les contractacions temporals de *Plantilla Bloc D* (segons *Etapa 2*) i
- les contractacions del professorat associat de tipologies A2 i A3 (segons *Etapa 3*)

Etapa 1. Disponibilitat de Capítol 1

La disponibilitat de Capítol 1 de cada departament es calcula amb crèdits de professorat, i es fa tenint en compte una equivalència amb el cost de contractació de professorat associat tipologia A3⁵

Els departaments que tenen capacitat de contractació temporal de professorat de plantilla a temps complet o equivalent a temps complet (ETC) definit com *Plantilla actual Bloc D*⁶, Tenen una disponibilitat de Capítol 1 de 30 crèdits professorat per cada ETC en aquest bloc de plantilla.

El Consell de govern a proposta de l'equip de direcció de la Universitat de Girona en l'aprovació del pla docent pot assignar una disponibilitat de Capítol 1 a cada un dels departaments ('Disp. Cap. 1 pla docent')

Així doncs, els departaments tenen una disponibilitat inicial de Capítol 1 en crèdits professorat segons:

$$\text{Disp. Cap. 1 inicial} = 30 \cdot \text{Professorat actual Bloc D} - \text{Disp. Cap. 1 pla docent}$$

⁵ El cost equivalent per crèdit de professorat (cp) a un professor associat equivalent a la tipologia A3 és calcula pel cost de contractació anual de 480 hores d'un professor associat A3 dividint-lo per 18 cp.

⁶ La contractació de *Plantilla Bloc D* és la contractació temporal diferent a la de professorat associat tipus A2 i tipus A3

Adicionalment el propi departament pot augmentar la disponibilitat de Capítol 1 si l'encàrrec a la plantilla del departament és superior a la seva capacitat a través de l'expressió

$$\begin{aligned} \text{Disp. Cap. 1 adicional} &= \\ &= \text{Encàrrec plantilla (Blocs A + B + C)} \\ &- [\text{Capacitat plantilla (Blocs A + B + C)} - \text{Reducció dedicació}] \end{aligned}$$

on:

- 'Encàrrec plantilla (Blocs A + B + C)': és l'encàrrec assignat en el pla docent al professorat a temps complet del departament permanent o elegible per ser permanent,
- 'Capacitat plantilla (Blocs A + B + C)': és la capacitat docent del professorat a temps complet del departament permanent o elegible per ser permanent,
- 'Reducció dedicació': són les minoracions de dedicació per situacions administratives o laborals diverses del professorat del departament tals com: incapacitat temporal, permís per naixement i cura del menor, adaptacions de lloc de treball, reduccions de jornada, representació sindical, situacions administratives diferents de la de servei actiu, o llicències per absència amb reducció de la dedicació

Per tant, la disponibilitat total de Capítol 1 en crèdits de professorat d'un departament és

$$\text{Disp. Cap. 1} = \text{Disp. Cap. 1 inicial} + \text{Disp. Cap. 1 adicional}$$

Etapa 2. Tipologia contractació Plantilla Bloc D

Els departaments amb prou disponibilitat de Capítol 1 calculada segons l'Etapa 1 poden proposar contractació temporal *Plantilla Bloc D*.

La proposta de contractació ha de complir dues condicions:

- generar una capacitat docent del professorat temporal *Plantilla bloc D* que amb el càlcul de 'TP màxim' segons l'Etapa 3 sempre es compleixi:

$$\text{TP màxim} \geq 0$$

- la contractació de professorat temporal *Plantilla bloc D* ha de tenir un cost equivalent en crèdits de professorat associat tipus A3 que compleixi:

$$\text{Disp. Cap. 1} \geq \text{Cost Plantilla Bloc D} - \text{Capacitat plantilla Bloc D}$$

Etapa 3. Contractació professorat associat A2 i A3

La contractació de professorat associat a temps parcial de les tipologies A2 i A3 per a cada curs acadèmic es basa en el càlcul, per cada àrea de coneixement dins d'un departament, del valor de 'TP màxim' segons es defineix en aquesta *Etapa 3*.

En els departaments que no fan ús de la contractació de *Plantilla Bloc D*, la capacitat màxima de contractació de professorat associat en crèdits professorat es pot calcular segons:

$$\text{TP màxim} = \text{Encàrrec Docent Total} + \text{Reduccions acadèmiques} \\ - [\text{Capacitat plantilla (Blocs A + B + C)} - \text{Reducció dedicació}]$$

on:

- 'Encàrrec docent Total': és l'encàrrec docent total assignat al departament,
- 'Reduccions acadèmiques': són les reduccions docents del professorat adscrit al departament,

En els departaments que fan ús de la contractació de *Plantilla Bloc D*, la capacitat màxima de contractació de professorat associat en crèdits professorat es pot calcular segons:

$$\text{TP màxim} = \text{Encàrrec Docent Total} + \text{Reduccions acad.} - \text{Disp. Cap. 1 adicional} \\ - [\text{Capacitat plantilla (Blocs A + B + C + D)} - \text{Reducció dedicació}]$$

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 d'encàrrec docent del 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.

La contractació del professorat associat és exclusivament per a la realització de tasques relacionades amb la docència de grau i màster. 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.