

ACORD PER A L'APROVACIÓ DE LES DIRECTRIUS DE PLANIFICACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ DE PROFESSORAT I DE LES INSTRUCCIONS SOBRE LA SEVA EXECUCIÓ

Exposició de motius

La planificació de les possibles incorporacions en la plantilla de professorat de la Universitat de Girona i de la seva tipologia depèn de la capacitat de contractació supeditada al marc normatiu en que en cada moment s'exerceix l'autonomia universitària i de les disponibilitats pressupostàries existents.

La finalitat d'aquestes directrius de planificació és determinar el règim de la contractació pública de professorat per la incorporació, estabilització i promoció en els diferents departaments prenent com a marc de referència l'acord aprovat pel Claustre universitari —en sessió 01/2016, de 18 de febrer de 2016— dels *criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona*.

Segons els criteris de l'acord del Claustre es pot determinar la llunyania o proximitat de cada departament respecte de la seva plantilla teòrica. Per tant, les directrius permeten establir 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.

Les directrius defineixen els criteris en la prioritització entre els diferents departaments de la Universitat de Girona de les incorporacions de noves places de professorat i defineixen de forma independent els criteris en la prioritització de la definició de la tipologia de places i de les transformacions de places —per exemple transformacions d'estabilització de places temporals elegibles (tipus *tenure-track*) a places permanents, o transformacions de promoció de places de professorat agregat o professorat titular a professorat catedràtic.

Alhora, les directrius pretenen atorgar autonomia als departaments per gestionar una política pròpia en la captació i consolidació de la seva plantilla de personal docent i investigador. Permeten fer-ho de forma harmonitzada amb les indicacions comunes de la Universitat de Girona respecte aquesta matèria i respectant els límits que defineixen la normativa vigent.

En 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 prioritització 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 prioritització, es descriuen en diferents articles. En els criteris es defineix en primer lloc la prioritització de la dotació de noves places de professorat a les plantilles departamentals (veure articles del Títol II). En segon lloc es defineixen els criteris per prioritzar i definir la tipologia de les places de nova incorporació:

- places de professorat catedràtic,
- places permanents i places temporals elegibles per ser permanents, o
- places no permanents.

o de les transformacions de places entre blocs (veure articles del Títol III i del Títol IV), típicament:

- transformació de places temporals a places de professorat catedràtic, a places de professorat permanent o a places temporals elegibles per ser permanents,
- transformació de professorat permanent a places de professorat catedràtic.

Finalment es defineix el criteri de contractació de professorat no permanent a càrrec del capítol 1 assignat al departament, per exemple la contractació de professorat associat a temps parcial o professorat substituït (veure articles del Títol V)

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.

Les últimes reformes legislatives que afecten a la contractació a les universitats públiques del personal docent —Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari, del 22 de març— i del personal investigador —Llei 17/2022, del 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació— van clarament encaminades a reduir la temporalitat dels contractes. Aquesta reducció de

temporalitat no està contemplada de forma explícita per l'acord de Claustre universitari abans esmentat. Per tant, en aquest reedició de les directrius es pretén fer una reinterpretació de l'acord de Claustre per tal de que sigui compatible amb la legislació vigent i amb una política de reducció de la temporalitat d'acord a la normativa existent.

Concretament, en aquestes directrius, s'elimina l'enfocament donat a les figures de professorat a temps complet no permanent per l'Acord del Claustre sobre plantilla teòrica, incompatible amb la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari. L'Acord de Claustre determina una proporció objectiu del personal temporal del 20 per cent, que es basava amb 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 adaptar-se a la nova legislació es proposa canviar la definició de plantilla temporal a plantilla temporal elegible a professorat permanent, i deixar més flexible la proporció del 20 per cent, objectiu que marcava l'acord de claustre per tal de poder-ho adaptar a les necessitats reals de relleu generacional o d'augment del professorat a temps complet d'un departament.

El Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya adjudicarà durant tres anualitats un increment acumulat de finançament a les universitats públiques catalanes a través del *Pla de mesures pel relleu generacional i contra la precarietat a la universitat pública catalana*. En la part dedicada al professorat neix amb el 'doble objectiu d'augmentar el gruix de professorat permanent, reduint la temporalitat i la precarietat amb la contractació de figures docents a temps complet i, alhora, impulsar el rejuveniment de les plantilles després d'anys d'estancament motivada per la taxa de reposició zero imposada per l'administració central durant els anys de crisi econòmica'. Aquesta nova edició de les directrius estan adaptades a les capacitats pressupostàries i l'abast temporal d'aquest nou pla de finançament.

També, en l'àmbit del professorat universitari, destaca el *Pla Serra Húnter de contractació de professorat docent i investigador amb criteris d'excel·lència internacional*. Aquest pla finança el 50% del cost de les contractacions. A partir del 2021 només representa 1 incorporació per a cada 4 baixes de PDI per jubilació a les universitats públiques catalanes. Per tant, ha deixat de cobrir totes les necessitats de relleu generacional que necessita la Universitat de Girona durant els propers anys.

Adicionalment existeix, la necessitat de combinar l'atracció de talent a través de la contractació de professorat lector i agregat, amb també la necessitat de disposar d'un via d'accés per fer ús de la reserva d'un 15 per cent de les places que ofereixin les universitats per cossos docents universitaris i professorat permanent laboral, per a la incorporació de PDI que hagi superat l'avaluació del *Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3)*, o que hagi

obtingut la certificació com *investigador/a establecido/a (R3)*. Tal com disposa l'article 71 de la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari.

L'altre aspecte que es regula en aquestes directrius són els criteris específics que han de tenir els diferents concursos de contractació pública en aspectes tals com la naturalesa del perfil o les especificitats en la composició de les comissions de selecció, respectant la política OTM-R de la Universitat de Girona, aprovada per acord de Consell de Govern en la sessió ordinària 10/2021 del 23 de desembre de 2021 i publicat al BOUdG núm. 1/2022 –eBOU2449).

La primera versió d'aquestes directrius van ser aprovades per acord de Consell de Govern en la sessió ordinària 3/2016 del 12 de maig de 2016 (i publicat al BOUdG núm. 3/2016 –eBOU875). L'Annex d'aquestes directrius van ser modificades per acords de Consell de Govern en sessions ordinàries 5/2018, de 14 de juny, i 1/2020, de 30 de gener respectivament (publicats al BOUdG núm. 3/2018 –eBOU1365 i BOUdG núm. 3/2020 –eBOU1878).

Aquestes directrius es van complementar amb l'acord de Consell de Govern en sessió ordinària 7/2010, de 24 d'octubre (i publicat al BOUdG núm. 4/2018 –eBOU1384) per regular de forma específica la planificació dels concursos de professorat agregat de places ocupades en règim d'interinatge. Aquest acord ha deixat de tenir vigència un cop s'està en disposició de culminar, durant l'annualitat de 2023, la regularització de totes les places de professorat agregat en règim d'interinatge a través de concurs públic.

El contingut d'aquest acord ha estat presentat i debatut en les reunions de directors i directores de departament, en diverses sessions durant el febrer i març de 2023.

L'acord es complementa amb l'Annex II que conté informació sobre la plantilla teòrica i plantilla real de la UdG en el moment de la proposta d'aprovació d'aquest acord.

En virtut dels motius exposats, **s'ACORDA:**

Primer. Aprovar les Directrius de Planificació de la Contractació de Professorat amb el contingut que consta a l'Annex I adjunt.

Segon. En la planificació de la contractació de professorat i per l'execució de les Directrius aprovades s'haurà de complir amb les següents instruccions;

a) Publicitat de la situació de plantilla i de les taules de prioritització dels departaments

El quadre-resum de la plantilla actualitzat 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 amb competències sobre el 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.

b) Contractes programa

Les direccions de departament i el vicerectorat amb competències sobre el Personal Docent i Investigador promouran l'establiment d'un contracte programa, on es fixin les prioritats i estratègies del departament en matèria de contractació de professorat i on es vetlli pel relleu generacional.

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

Es faculta al vicerectorat amb competències sobre el 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 instrucció següent.

d) Comissió d'assessorament del vicerectorat amb competències sobre el Personal Docent i Investigador

A proposta del vicerectorat amb competències sobre el Personal Docent i Investigador, es pot constituir una comissió de treball en la que hi intervindran representants dels departaments, del comitè d'empresa del PDI laboral 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.

Tercer. El vicerectorat en competències sobre el Personal Docent i Investigador *presentarà a aprovació un nou acord al Consell de Govern relatiu a les Directrius de planificació de la contractació de professorat i de les instruccions sobre la seva execució* que substitueixi i actualitzi al present acord en un termini màxim de 12 mesos des del dia de la seva aprovació.

Quart. Els acords anteriors tindran eficàcia l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Universitat de Girona (BOUdG).

Cinquè. Es deixen sense efectes l'acord de modificació de les directrius de planificació de la contractació de professorat, aprovat pel Consell de Govern en la sessió ordinària 1/2020, de 30 de gener (publicat al BOUdG núm. 3/2020 –eBOU1878) i es deixa sense

efectes l'acord sobre les directrius de planificació dels concursos de professorat agregat de les places ocupades en règim d'interinatge, aprovat pel Consell de Govern en sessió ordinària 7/2018, de 24 d'octubre (i publicat al BOUdG núm. 4/2018 –eBOU1384)

ANNEX I

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

Títol I. Generalitats i definicions

Article 1. Finalitat

1. La finalitat d'aquestes directrius de planificació és determinar el règim de la contractació pública de professorat per la incorporació, estabilització i promoció en els diferents departaments prenent com a marc de referència l'acord aprovat pel Claustre universitari —en sessió 01/2016, de 18 de febrer de 2016— dels criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona.

Article 2. Capacitat d'accions de contractació

1. La capacitat d'accions de contractació està supeditada al marc normatiu en què en cada moment s'exerceix l'autonomia universitària i de les disponibilitats pressupostàries existents.

2. El Vicerectorat responsable en matèria de personal docent i investigador i el Vicerectorat responsable en matèria d'ordenació acadèmica, determinaran la tipologia de les accions de contractació segons la disponibilitat pressupostària.

Article 3. Projecció temporal

1. Aquestes directrius tenen una projecció temporal en les accions que inclou els quatre primers cursos acadèmics d'implementació de la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari, del 22 de març.

2. Aquesta projecció temporal inclou el període d'aplicació del *Pla de xoc per al relleu generacional i contra la precarització a les universitats públiques* del Departament de Recerca i Universitats.

Article 4. Definició dels blocs de plantilla

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

- *Plantilla Bloc A*, formada pel professorat permanent catedràtic (catedràtics i Catedràtiques d'universitat CU i catedràtics i catedràtiques contractats PCAT); també inclou el professorat que està en aquesta situació en règim d'interinatge.

- *Plantilla Bloc B*, format pel professorat titular d'universitat (TU)¹, i professorat agregat (PAGR)²; també inclou el professorat que està en aquesta situació en règim d'interinatge.
- *Plantilla Bloc C1*, format pel professorat no permanent que les directrius de contractació i 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) o 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 investigadors Ramón y Cajal, professorat Beatriz Galindo, investigadors sènior Marie Sklodowska-Curie, investigadors Beatriu de Pinós, etc.
- *Plantilla Bloc C2*,³ format pel professorat no permanent que els departaments no considerin places elegibles de ser transformades en figures contractuals permanents: professorat visitant a temps complet, professorat dels cossos docents en comissió de serveis a la Universitat de Girona, investigadors post-doctorals, com per exemple investigador Ramón y Cajal, professorat Beatriz Galindo, investigadors sènior Marie Sklodowska-Curie, investigadors Beatriu de Pinós, etc., sense compromís d'estabilització, investigadors propis, investigadors post-doctorals, etc. També es consideren *Plantilla Bloc C2* algunes situacions de professorat a temps parcial amb consideració d'equivalència a temps complert (ETC), tals com:
 - Professorat vinculat a través d'un conveni (com per exemple mestres i professorat d'Ensenyament vinculat a mitja jornada a raó de 0,5 ETC per professor/a)
 - Professorat a temps parcial en la figura de professorat visitant amb retribució equivalent professorat associat en la tipologia A4 (a raó d'una

¹ També s'inclou professorat a extingir catedràtic d'escola universitària (CEU), i titular d'escola universitària (TEU)

² També s'inclou professorat a extingir col·laborador permanent doctor (COLPDR), i col·laborador permanent no doctor (COLP)

³ La Plantilla Bloc C definit segons l'acord de claustre està format per professorat a temps complet temporal, i hauria de representar el 20% de la plantilla teòrica objectiu. Aquesta proporció és incompatible amb la LOSU, per aquesta raó es proposar redefinir la Plantilla de Bloc C en dos grups, la Plantilla de Bloc C1 formada per places de PDI temporals elegibles per ser transformades a permanents, i un grup necessàriament menys nombrós, Plantilla Bloc C2 formada per places de PDI no permanents.

- equivalència de 0,5 ETC per un total de contractació equivalent a 160 hores lectives de professorat)
- Professorat a temps parcial associat en la tipologia A4 (a raó de 1 ETC per un total de contractació equivalent a 320 hores lectives de professorat tipologia A4)
 - *Plantilla Bloc D*, format pel professorat associat, i professorat visitant a temps parcial amb retribucions segons tipologies A2 i A3, o equivalents.

Article 5. Estructura de la plantilla teòrica⁴

1. La *Plantilla teòrica* per a cada departament es revisa, tal com preveu l'Acord de Claustre, cada tres anualitats.
2. Es defineix que les proporcions en la plantilla teòrica en un departament de referència han de ser:
 - *Plantilla Bloc A* el 18,75 per cent⁵,
 - *Plantilla Bloc B, C1 i C2* el 76,25 per cent⁶, i
 - *Plantilla Bloc D* el 5 per cent.

⁴ En virtut de l'Acord del Claustre sobre plantilla teòrica es defineix una proporció 'adient per a una planificació realista però ambiciosa de la plantilla teòrica'.

El mateix Acord determina que 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*).

També defineix que la *Plantilla Bloc A* i *Plantilla Bloc B* ha de representar el 75 per cent de la plantilla teòrica i la *Plantilla Bloc C* el 20 per cent.

Per tant, el total de plantilla de professorat a temps complet, representa un 95 per cent de la plantilla teòrica, i el 5 per cent restant és el percentatge per la plantilla per professorat *Plantilla Bloc D*.

La situació legislativa vigent, i la pròpia aplicació dels criteris tècnics definits en l'acord de Claustre, no fa possible seguir totes aquestes proporcions.

⁵ Un quart del 75 per cent del Bloc A i B segons l'Acord de Claustre.

⁶ Tres quarts del 75 per cent del Bloc A i B, més un 20 per cent del Bloc C segons l'Acord de Claustre.

Article 6. Factor de plantilla

1. La proporció en la plantilla teòrica definida en l'article 5 facilita, tal com preveu l'Acord de Claustre, orientar les incorporacions de nou professorat amb l'objectiu d'assolir un esforç homogeni en despesa de personal en els diferents departaments.

2. Tanmateix, una proporció homogènia de Plantilla no és vàlida per tots els estudis de la Universitat de Girona.⁷ Això fa necessari definir un factor de plantilla que permet mantenir el principi de l'acord de Claustre de mantenir l'esforç en despesa homogeni, i alhora tenir estructures adaptades en alguns departaments.

3. El cost de la plantilla de referència (C_{ref}) es calcula com

$$C_{ref} = 18,75\% \cdot C_A + 56,25\% \cdot C_B + 20\% \cdot C_C + 5\% \cdot C_D$$

on C_A , C_B , C_C , i C_D són els costos per a 24 crèdits de professorat respectivament pel professorat de plantilla *Bloc A*, *Bloc B*, *Bloc C* (*Bloc C1* + *Bloc C2*) i *Bloc D*.

4. El factor de departament⁸ és determina com

$$f_{dept} = \frac{C_{dept}}{C_{ref}}$$

on del C_{dept} és el cost de la plantilla del departament que és calcula com C_{ref} quan un departament té unes proporcions objectius diferents a les definides en l'article 5 com a departament de referència.

Títol II. Priorització per la dotació de noves places

Article 7. Determinació de la situació de cada departament

1. Per a la dotació de noves places de professorat a temps complet el rang de preferència de cada departament es determina atenent a la distància relativa existent

⁷ En alguns estudis professionalitzadors, com ho són, entre altres, els estudis de Grau en Medicina, de Grau en Infermeria, o els estudis de Grau i Màster en Arquitectura, tenen necessitat de plantilla de professorat associat i de professorat associat assistencial amb un proporció molt més elevada que la definida en Plantilla Bloc D del 5%. També existeixen algunes figures pròpies només de l'àmbit de la salut, com ho són les places vinculades assistencials.

⁸ Un factor de departament superior a la unitat representa un departament una plantilla objectiu amb un despesa menor, i per tant, pot facilitar un desplegament docent més ampli als estudis on hi tingui encàrrec docent. En canvi un factor de departament inferior a la unitat produeix l'efecte contrari.

entre la seva plantilla actual i la teòrica, d'acord amb els indicadors mostrats en els següents punts.

2. Càlcul de l'assoliment de plantilla real respecte de la plantilla teòrica en termes percentuals, d'acord amb la fórmula

$$\begin{aligned} & \text{Situació relativa assoliment} \\ &= \left(\frac{\text{Professorat (Blocs A + B + C1 + C2) Plantilla actual}}{\text{Professorat Plantilla teòrica}} \right) \end{aligned}$$

3. En cas d'assolir la mateixa puntuació, té millor rang el departament amb menys grau d'assoliment de places de professorat a temps complet respecte de la plantilla teòrica en termes absoluts, d'acord amb la valoració de la necessitat de plantilla absoluta segons la fórmula

$$\begin{aligned} & \text{Situació absoluta necessitat} \\ &= \text{Professorat Plantilla teòrica} \\ &- \text{Professorat (Blocs A + B + C1 + C2) Plantilla actual} \end{aligned}$$

4. 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.

Article 8. Priorització per necessitats de plantilla⁹

1. L'anàlisi de l'estructura de plantilla de la UdG al març del 2023 revela l'existència d'un desequilibri sever en la plantilla real de professorat a temps complet entre els diferents departaments.

En conseqüència es classifiquen el departaments amb quatre nivells diferents.

i) *Departaments centrats en estudis de ciències de la salut.*

Departaments centrats en estudis de ciències de la salut han d'establir un Relació de Llocs de Treball de professorat que tingui en compte les places vinculades assistencials i les places associades assistencials, i definir el factor de plantilla propi.

ii) *Departaments que actualment tenen més menys d'un 60% d'assoliment de la plantilla teòrica*

⁹ L'aplicació del nou programa de mesures pel relleu generacional i contra la precarietat a la universitat pública catalana, del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya afegit a les jubilacions previstes durant el període 2023-2027 fa possible la planificació d'un mínim de 120 incorporacions en PDI a temps complet als departament de la UdG. La majoria d'aquestes incorporacions es faran en forma de nou professorat lector.

Aquests departaments han de tenir incorporacions per sobre de les baixes per tal de superar el 75% de la plantilla teòrica a mig termini. En aquell moment passarien a formar part dels departaments del nivell següent.

Les baixes en aquests departaments s'han suplir per incorporacions immediates.

iii) Departaments que actualment tenen entre un 60% i un 80% d'assoliment de la plantilla teòrica

Aquests departaments han de tenir incorporacions per sobre de les baixes per tal de superar el 80% de la plantilla teòrica a mig termini. En aquell moment passarien a formar part dels departaments del nivell següent.

Les baixes en aquests departaments s'han suplir per incorporacions immediates.

iv) Departaments que tenen més d'un 80% d'assoliment de la plantilla teòrica però menys d'un 100%

Aquests departaments si no han assolit el 85% de la plantilla teòrica han de tenir incorporacions necessàries amb l'objectiu d'assolir el 85% de la plantilla teòrica

Si superen el 85% de la plantilla teòrica tindran una incorporació per cada dues baixes fins a assolir i mantenir un mínim del 85% de la plantilla teòrica

v) Departaments que tenen més d'un 100% d'assoliment de la plantilla teòrica

Els departaments amb més d'un 100% d'assoliment de la plantilla teòrica tindran una incorporació per cada quatre baixes fins a passar a formar part dels departaments del nivell anterior.

2. Les accions d'incorporació es prioritzaran segons¹⁰:

- Incorporacions en els departaments nivell *i*) i *ii*) per suplir les baixes
- Incorporacions en els departaments nivell *iii*) per suplir les baixes
- Incorporacions en els departaments nivell *iv*) quan s'acompleixen dues baixes
- Incorporacions en els departaments nivell *v*) quan s'acompleixen quatre baixes
- Incorporacions en els departaments nivell *i*) i *ii*) fins completar un increment mínim de dues persones per departament per anualitat
- Incorporacions en els departaments nivell *iii*) fins completar un increment mínim d'una persona per departament per anualitat

¹⁰ En la situació actual es determina que hi ha dos departaments *i*), 4 departaments *ii*), 5 departaments *iii*), 12 departaments *iv*) i un departament *v*).

L'estimació és que al 2028, es mantinguin els dos departaments singulars de ciències de la salut *i*), 4 departaments *iii*), 17 departaments *iv*), i un departament *v*). Per tant, més de $\frac{3}{4}$ dels departaments es trobarien en una situació d'equilibri.

- Incorporacions en els departaments nivell *iv*) per a assolir el 85% de la plantilla teòrica.

3. 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 *Plantilla Bloc A*, *Plantilla Bloc B* i *Plantilla Bloc C1* i *C2* calculada respecte del curs vigent en fer el càlcul, la provisió d'una plaça generaria un excedent de capacitat docent.

Article 9. Priorització per necessitats manifestes en docència o en previsió del relleu generacional

1. 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.

Article 10. Definició de la tipologia de la plaça de nova dotació

1. El departament pot decidir el tipus de dotació.

- 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 ho són el professorat associat amb tipologia A4, professors visitants a temps parcial amb retribució equivalent a tipologia A4,
- una plaça de professorat permanent o elegible per permanent (*Plantilla Bloc B* i *Plantilla Bloc C*, respectivament), típicament els contractes seran de professorat lector *tenure-elegible* o de professorat agregat, incloent també les places dins el Pla Serra i Húnter.
- 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 el Títol IV.

2. En el cas de places dins el Pla Serra i Húnter el procés de selecció per a 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 substitut, professorat visitant, o professorat dels cossos docent en comissió de serveis.

Article 11. Determinació del perfil de les places assignades

1. 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 o especialitat 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.
2. Els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les especialitats que els componen.¹¹ En conseqüència, la convocatòria de places en àrees de coneixement o especialitats que compten amb una proporció de personal a temps complet al 70 per cent, si al mateix departament hi ha àrees que no han assolit una proporció de personal a temps complet superior al 30 per cent 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.
3. Els perfils per a la dotació de places de professorat lector *tenure-track* propis o dins del Pla Serra Húnter seran perfils oberts, típicament el nom de les àrees de coneixement existents, el nom d'estudis de grau o classificacions internacionals de disciplines en el seu primer nivell. Aquests perfils hauran de tenir el vist i plau del Vicerectorat responsable en matèria de PDI.

Títol III. Dotació de places de transformació de professorat temporal a professorat permanent

Article 12. Transformació de places contractuals temporals elegibles a places de caràcter permanent

1. El departament pot sol·licitar la transformació de les figures contractuals a temps complet temporals elegibles mitjançant la dotació d'una plaça de professor permanent a temps complet si compleix 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;

¹¹ 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.

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.¹²

2. El departament pot sol·licitar la transformació quan es compleixin els següents supòsits:

- quan disposi de contractes temporals en places elegibles per permanent que es trobin a menys d'un any d'exhaurir el període de durada màxima del seu contracte,
- si hi ha disponibilitat pressupostària i les persones que ocupin les places a transformar compleixen els mateixos requisits que exigeix el pla Serra Húnter per la transformació a professorat agregat,
- si s'ha obtingut l'acreditació *R3* i s'accedeix a un sol·licitud dins del programa de *Consolidación Investigadora* o similar.

En tots els casos es requerirà que les persones que ocupin les places a transformar disposin de la corresponent acreditació per accedir a la plaça permanent.

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 temporal segons queda exposat en l'Article 11 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.

Article 13. Determinació del perfil de les places assignades

1. El perfil de la plaça assignada correspondrà al de l'especialitat de la plaça temporal afectada per la transformació.

¹² Actualment la Direcció General d'Universitats autoritza places de professorat en règim d'interinatge només amb l'acreditació AQU de recerca.

Títol IV. Dotació de places de transformació a professorat catedràtic per necessitats estructurals¹³

Article 14. Determinació de la situació de cada departament

1. Per a la provisió de places de professorat catedràtic el rang de preferència de cada departament es determina atenent a la distància relativa existent entre la seva plantilla actual i la teòrica, d'acord amb els indicadors mostrats en els següents punts.
2. 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:

$$\text{Situació relativa assoliment} = \left(\frac{\text{Professorat (Bloc A) Plantilla actual}}{\text{Professorat CU Plantilla teòrica}} \right)$$

3. 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

$$\begin{aligned} \text{Situació absolut necessitat} \\ &= \text{Professorat CU Plantilla teòrica} \\ &- \text{Professorat (Blocs A) Plantilla actual} \end{aligned}$$

4. 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.

¹³ 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). Les convocatòries per promoció de mèrits queden regulades per l'acord de Consell de Govern en sessió ordinària 10/2020, de 23 de desembre (i publicat al BOUdG núm. 5/2021 –eBOU2171) que ordena les transformacions de places a places de professorat catedràtic pels mèrits acadèmics i professionals del professorat que està ocupant la plaça a ser transformada.

Article 15. Requisits per a la transformació a professorat catedràtic de places existents

1. 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 un assoliment de places de professorat catedràtic igual o inferior al 50% de l'objectiu definit de plantilla teòrica.
2. Almenys un dels PDI del departament ha de tenir una acreditació que li permeti accedir a una plaça de Catedràtic o Catedràtica Universitat (CU) o de Catedràtic o Catedràtica Contactat (PCAT) segons l'apartat següent, amb data anterior al 31 de desembre de l'anualitat anterior a la de la convocatòria.
3. 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 o catedràtica 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 dos anys com a PAGR permanent, l'acreditació que li permeti accedir a una categoria professional de PCAT (l'acreditació de recerca avançada de l'AQU).

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.

3. En cada convocatòria per necessitats estructurals només s'assigna una plaça per departament.
4. Entre els departaments que compleixin aquests requisits, 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

Article 16. 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 componen¹⁴, no assignaran places addicionals de professorat catedràtic en àrees amb una proporció de professorat catedràtic superior al 25 per cent 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.

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

Article 17. Tipologies de contractació per a completar el pla docent

1. Amb la disponibilitat de Capítol 1 i la capacitat de contractació a temps parcial necessària, calculades segon l'article 18, el departament pot proposar:

- contractacions temporals de *Plantilla Blocs C1 i C2* (segons Article 19) i
- contractacions a través de professorat de *Plantilla Bloc D* (segons Article 20):
 - de professorat associat,
 - de professorat visitant a temps parcial, i
 - de professorat substitut.

2. Atès que en el moment de l'aprovació d'aquestes directrius s'està implementant la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari i en particular la seva disposició transitòria setena, afegit al fet que existeixin algunes incerteses d'execució administrativa d'aquestes contractacions i alguns aspectes pendents de negociació amb els representants sindicals del PDI laboral es faculta, dins de les seves competències, a la Comissió delegada de personal del Consell de Govern a l'aprovació d'aquelles directrius específiques que afectin al PDI del Títol V d'aquestes directrius.

¹⁴ 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.

Article 18. Disponibilitat de Capítol 1 i capacitat de contractació a temps parcial

1. La *disponibilitat de Capítol 1* i la *capacitat màxima de contractació de professorat a temps parcial* del departament es calcula per a cada curs acadèmic amb crèdits professorat (cp).¹⁵

2. La *disponibilitat de Capítol 1* de cada departament¹⁶ es calcula a través de l'expressió

$$\text{Disp. Cap. 1} = \text{Encàrrec plantilla} - [\text{Capacitat plantilla} - \text{Reducció dedicació}]$$

on:

- 'Encàrrec plantilla': és l'encàrrec assignat en el pla docent al professorat,
- 'Capacitat plantilla': és la capacitat docent del professorat,
- 'Reducció dedicació': són les minoracions de dedicació per situacions administratives o laborals diverses del professorat del departament tals com: incapacitat temporal, permís per 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

3. La *capacitat màxima de contractació de professorat a temps parcial* en crèdits professorat es pot calcular segons:

$$\begin{aligned} \text{TP màxim} &= \text{Encàrrec Docent Total} + \text{Reduccions acadèmiques} \\ &\quad - [\text{Capacitat plantilla (Blocs A + B + C1 + C2)} \\ &\quad - \text{Reducció dedicació}] \end{aligned}$$

on:

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

Article 19. Contractació addicional temporal de *Plantilla Blocs C1 i C2*

1. Els departaments amb prou *disponibilitat de Capítol 1* poden proposar contractació addicional temporal de *Plantilla Blocs C1 i C2*.

¹⁵ Els crèdits professorat de cada departament queden determinats: per la capacitat docent del professorat de plantilla i el de nova incorporació programat, les reduccions docents d'aquesta capacitat, pel pla docent elaborat cada curs, i la distribució d'aquest encàrrec docent als professors.

¹⁶ El propi departament pot generar disponibilitat de Capítol 1 si l'encàrrec a la plantilla del departament és superior a la seva capacitat.

2. Per proposar contractacions temporals addicional es precisa de l'aprovació d'un Contracte Programa per part del departament amb la validació del Vicerectorat responsable en matèria de personal docent i investigador o bé de l'autorització expressa del Vicerectorat responsable en matèria de personal docent i investigador.

3. La proposta de contractació ha de complir dues condicions:

- generar una capacitat docent del professorat del departament que amb el càlcul de 'TP màxim' segons l'article 19 sempre es compleixi:
$$TP \text{ màxim} \geq 0$$
- la contractació de addicional de professorat temporal *Plantilla Blocs C1 i C2* ha de tenir es fa tenint en compte una equivalència amb el cost de contractació de professorat associat tipologia A3¹⁷
- Es determina que el departament ha de tenir una disponibilitat de Capítol 1 de 30 crèdits professorat per cada professor visitant a temps complet o professorat lector, o una disponibilitat d'uns 18 crèdits per cada contractació de un post-doc. La resta d'equivalències seran calculades segons les taules retributives i de costos de contractació del PDI laboral.

4. Pel que fa a la contractació addicional de professorat de *Plantilla Bloc C1* és necessari que abans de la finalització de la contractació temporal hi hagi una baixa prevista de plantilla del departament que permeti la integració de la plaça com una plaça de plantilla segons determina el Títol II d'aquestes directrius.

Article 20. Contractació professorat de *Plantilla Bloc D*

1. Les contractacions a través de professorat de *Plantilla Bloc D* seran típicament de les tipologies de professorat associat, de professorat visitant a temps parcial, i e professorat substituït.

2. La contractació de professorat associat de les tipologies A2 i A3 per cada àrea de coneixement dins d'un departament es basa en el càlcul del valor de 'TP màxim prof. associat' segons

$$\begin{aligned} TP \text{ màxim prof. associat} &= \\ &= \text{Encàrrec Docent Total} \\ &- [\text{Capacitat plantilla (Blocs A + B + C1 + C2)}] \end{aligned}$$

¹⁷ 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 320 hores d'un professor associat A3 dividint-lo per 12 cp.

3. A partir del valor calculat de ‘TP màxim prof. associat’ s’apliquen els següent criteris:

- a) Les àrees que tinguin un valor de ‘TP màxim prof. associat’ menor o igual que zero no poden contractar professorat associat a temps parcial.
- b) Les àrees que tinguin un valor de ‘TP màxim prof. associat’ més gran que zero podran contractar professorat associat a temps parcial per l’equivalent de crèdits del seu ‘TP màxim prof. associat’, sempre que el departament no tingui altres àrees de coneixement amb un valor de ‘TP màxim prof. associat’ negatiu.

En aquest darrer cas:

- b.1) 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 prof. associat’ negatiu els crèdits de docència corresponents a la suma de ‘TP màxim prof. associat’ de totes les àrees del departament.
- b.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.

4. D’acord amb la normativa vigent el professorat associat és contractat en règim de dedicació a temps parcial entre especialistes i professionals de reconeguda competència que acreditin exercir llur activitat principal fora de l’àmbit acadèmic universitari quan existeixin necessitats docents específiques relacionades amb el seu àmbit professional.

5. La contractació del professorat associat és exclusivament per a la realització de tasques relacionades amb la docència de grau i màster en matèries en que la seva experiència resulti rellevant . 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.

6. La contractació del professorat substituït es pot realitzar en tres situacions diferents:

- Substitució de les reduccions administratives tals com baixes per incapacitat temporal de llarga durada, reduccions per cura de menor, reduccions per reducció de jornada, situacions d’excedència, etc.
- Substitució de les reduccions acadèmiques tals com reducció per càrrecs/encàrrecs, reducció per sabàtics, per intensificacions de recerca, etc.
- Docència relacionada amb els processos de concurs públic de places no finalitzades.

7. La contractació de professorat substituïts es produeix en dos moments diferents:

- en l'elaboració del pla docent, i abans del començament del curs acadèmic per les causes de substitució ja definides, i
- per causes sobrevingudes un cop el pla docent ja està definit i al llarg del curs acadèmic.

8. Totes les contractacions de professorat substituït es relacionaran amb la causa o causes de substitució.

ANNEX II

INFORMACIÓ SOBRE LA PLANTILLA TEÒRICA, PLANTILLA ACTUAL I LA SEVA EVOLUCIÓ.

II.1. Plantilla teòrica

Taula II.1. Plantilla teòrica calculada segons dades dels cursos 2019-20, 2020-21, i 2021-22 on CU és el Bloc de Plantilla A, Perm.TC és el Bloc de Plantilla B, No perm.TC inclou els Blocs de Plantilla C1 i C2. El departament de Ciències Mèdiques se li aplica un factor de plantilla

DEPARTAMENTS	CU	Perm. TC	No perm. TC	TOTAL
PEDAGOGIA	12,2	29,2	11	52,4
PSICOLOGIA	9,6	23,1	8,7	41,4
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	10,1	24,3	9,2	43,6
QUÍMICA	5,7	13,7	5,2	24,6
BIOLOGIA	8,8	21	7,9	37,7
CIÈNCIES AMBIENTALS	6,4	15,3	5,8	27,5
INFERMERIA	10,6	25,4	9,6	45,6
DRET PÚBLIC	10,6	25,5	9,6	45,7
DRET PRIVAT	7,5	18	6,8	32,3
ECONOMIA	7,7	18,5	7	33,2
ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ	5	11,9	4,5	21,4
ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECNOLOGIA AGROAL	8,8	21,1	7,9	37,8
EMPRESA	8,1	19,6	7,4	35,1
FÍSICA	3,9	9,4	3,6	16,9
ORGANITZACIÓ, GESTIÓ EMPRESARIAL I DISSENY DEL PR	7,1	16,9	6,4	30,4
ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCIÓ INDUSTR	6,2	14,8	5,6	26,6
ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA I AUTOMÀTICA	4,5	10,7	4	19,2
ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	4,9	11,7	4,4	21
CIÈNCIES MÈDIQUES	12,1	29,1	11	52,2
FILOSOFIA	2,8	6,6	2,5	11,9
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	10,9	26,2	9,9	47
GEOGRAFIA	3,9	9,2	3,5	16,6
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	6,7	16,1	6,1	28,9
INFORMÀTICA, MATEMÀTICA APLICADA I ESTADÍSTICA	9,6	23,1	8,7	41,4
TOTAL	183,7	440,4	166,3	790,4

II.2. Plantilla actual

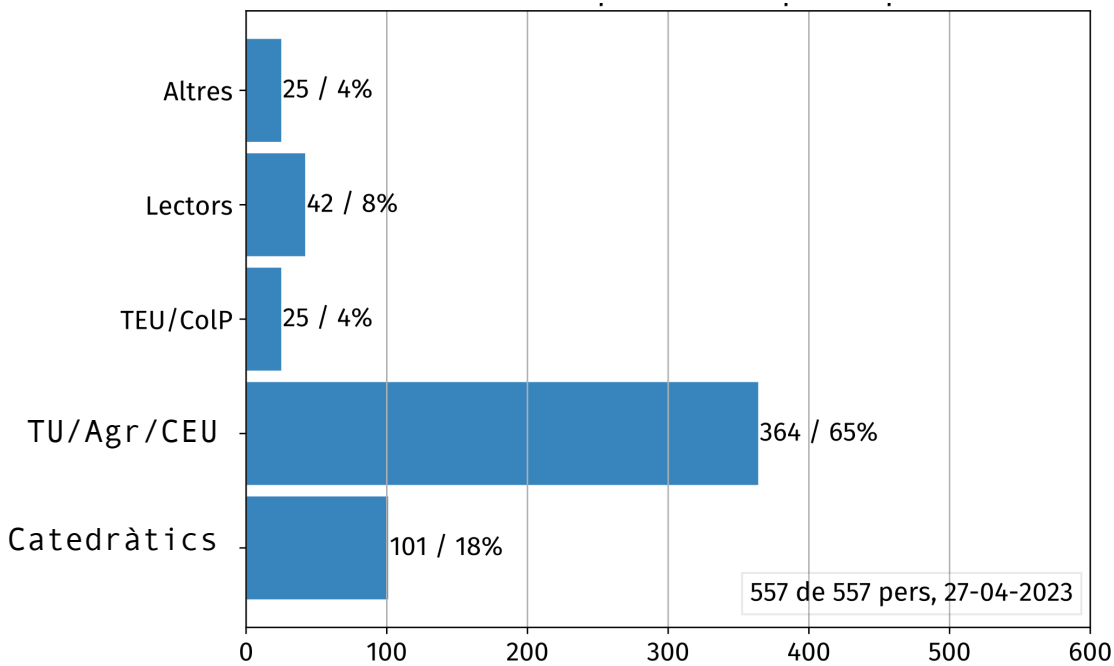


Figura II.1. Estructura de plantilla a temps complet a 27 d'abril de 2023.

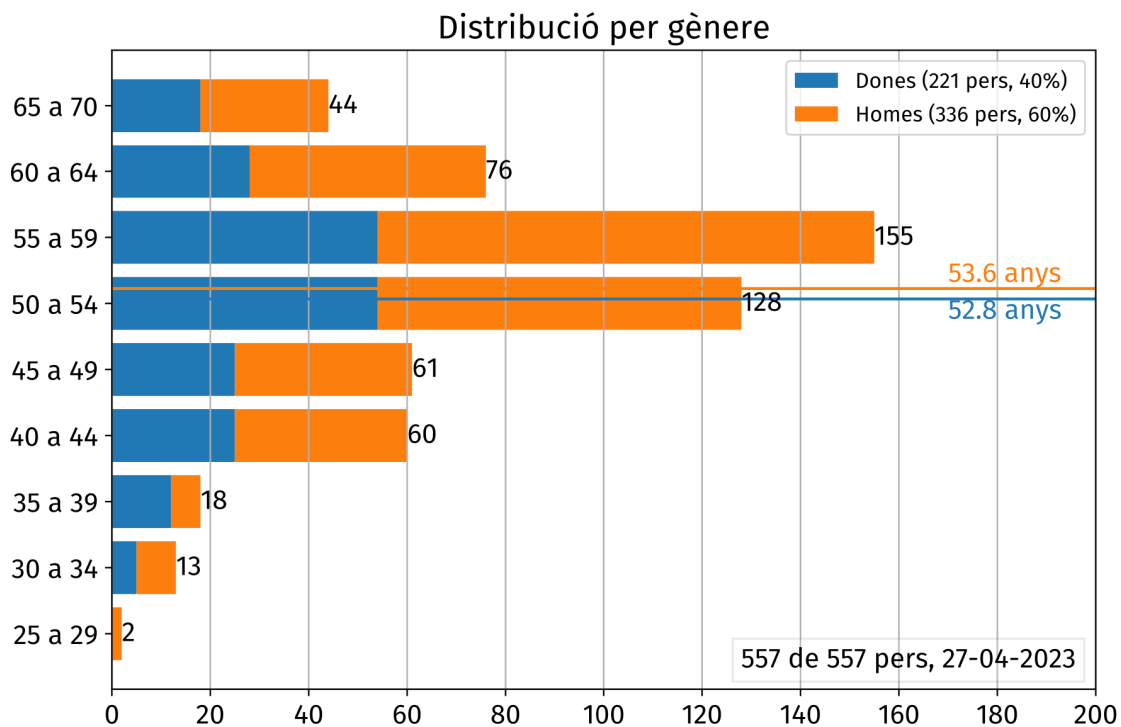


Figura II.2. Estructura de plantilla a temps complet a 27 d'abril de 2023, distribució per edat i gènere.

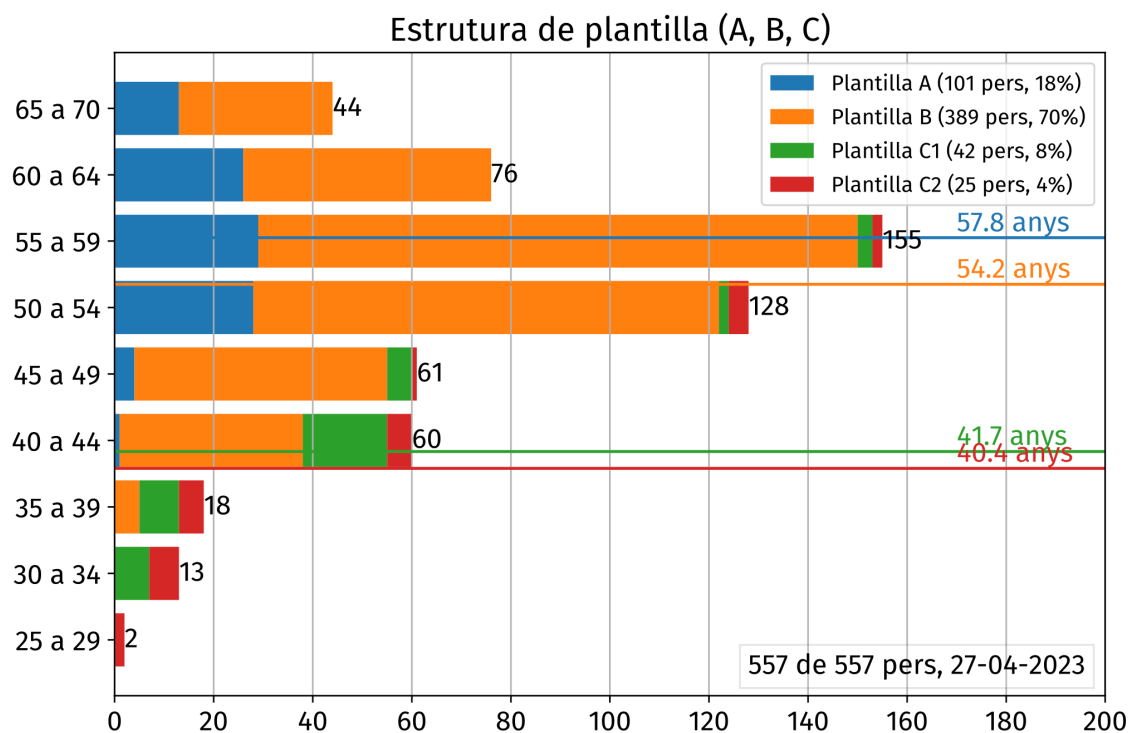


Figura II.3. Estructura de plantilla a temps complet a 27 d'abril de 2023, distribució per edat i blocs de plantilla A, B, C1 i C2.

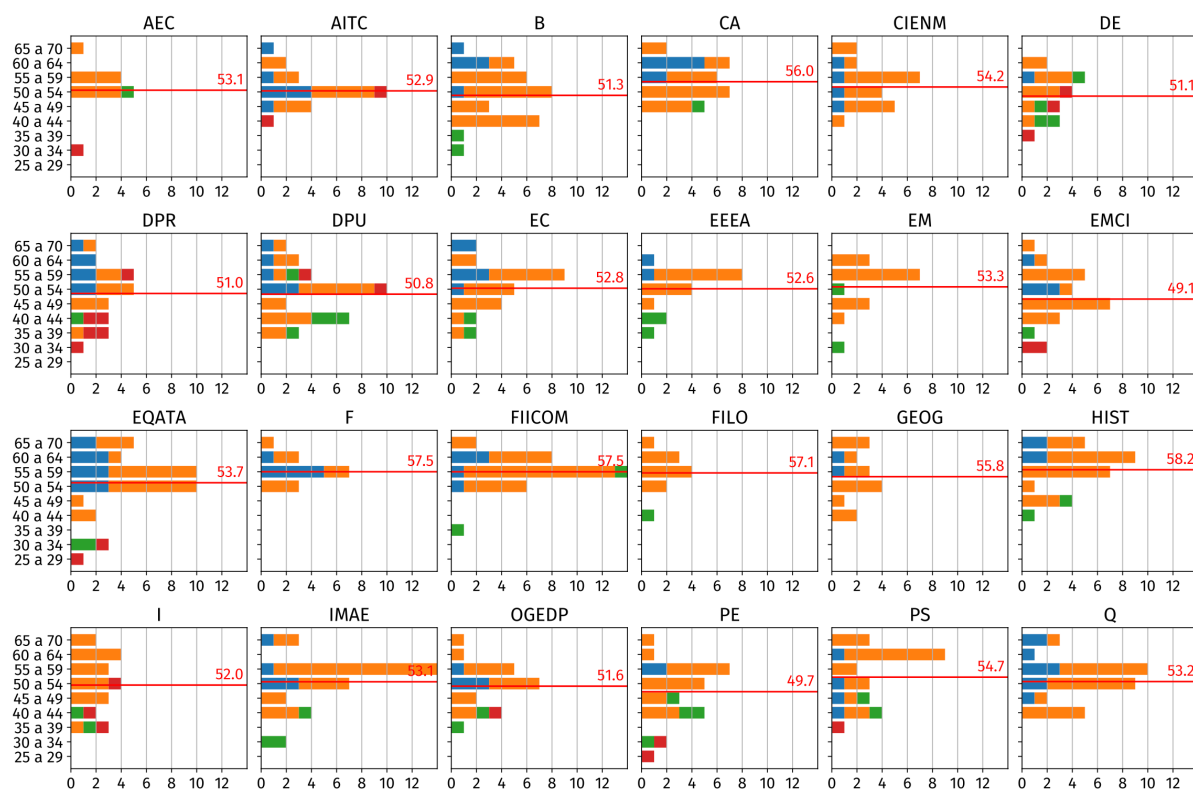


Figura II.4. Estructura de plantilla a temps complet a 27 d'abril de 2023, distribució per edat i blocs de plantilla A, B, C1 i C2, per departaments.

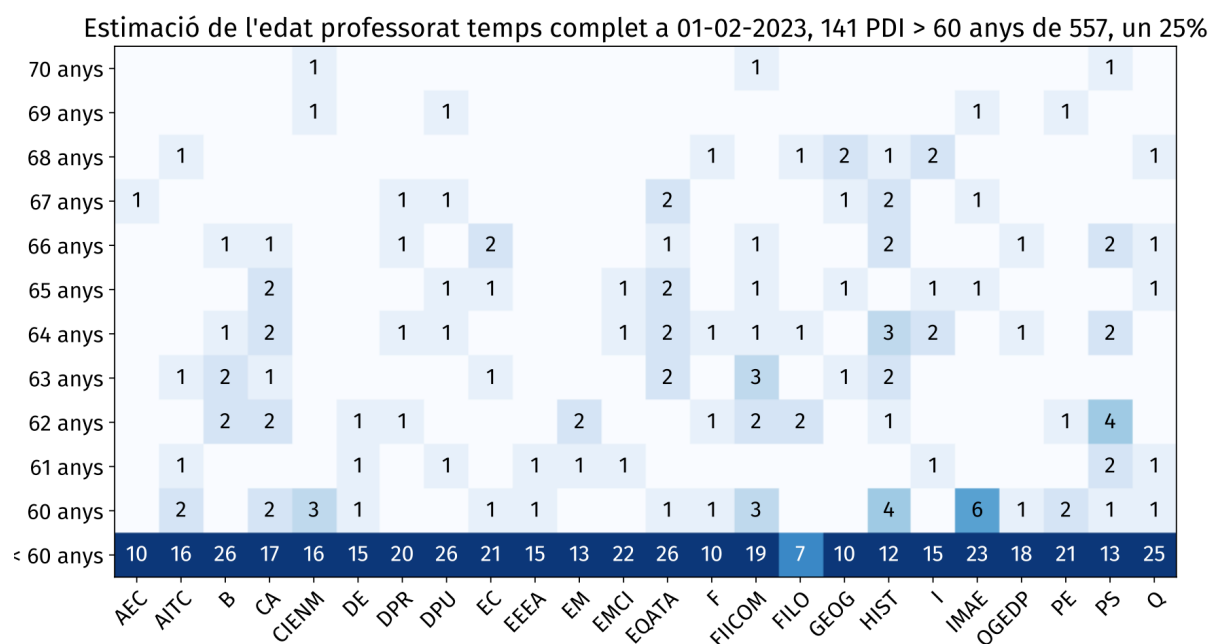


Figura II.5. Estimació de l'edat professorat temps complet a 1 de febrer de 2023 per departaments.

II.3. Informació sobre 'Pla de mesures per al relleu generacional i contra la precarització a les universitats públiques' del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya

La distribució de recursos per les diferents universitats públiques determinat per la Direcció General d'Universitats és

Taula II.2. Distribució del pla per l'annualitat 2023 entre les universitats públiques.

Universitat	% distribució	Import (€)
UB	28,96%	2.895.980 €
UAB	21,05%	2.104.827 €
UPC	19,48%	1.947.817 €
UPF	7,85%	784.782 €
UdG	7,28%	727.980 €
UdL	6,30%	630.090 €
URV	9,09%	908.524 €
Total	100,00%	10.000.000 €

Aquesta assignació permet la incorporació de fins a 21 nou professorat lector durant el 2023 a la Universitat de Girona.

II.4. Estimacions sobre l'aplicació de les directrius actuals per departaments

Taula II.3. Grups de departaments segons directrius.

i.	CIÈNCIES MÈDIQUES
i,	INFERMERIA
ii.	DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES
ii.	EMPRESA
ii.	PEDAGOGIA
ii.	ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTR
iii.	PSICOLOGIA
iii.	ORGANITZACIÓ, GESTIÓ EMPRESARIAL I DISS
iii.	DRET PÚBLIC
iii.	FILOLOGIA I COMUNICACIÓ
iii.	DRET PRIVAT
iv.	ECONOMIA
iv.	INFORMÀTICA, MATEMÀTICA APLICADA
iv.	BIOLOGIA
iv.	ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA
iv.	FÍSICA
iv.	ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTI
iv.	ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COM
iv.	FILOSOFIA
iv.	ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECN
iv.	HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART
iv.	GEOGRAFIA
iv.	CIÈNCIES AMBIENTALS
v.	QUÍMICA

Taula II.4. Previsió de l'efecte sobre les plantilles del departament l'aplicació de les directrius a mig termini.

Departament	AB_DEP	PTeor	Pac_2023_Abr	BaixesPr	IncorPr	(Pac)/Pteor	Pobj/Pteor	Pobj	Pobj_Devs	Inc_x_Pteor	Inc_x_BaixesPr	Inc_Totals	Inc_PendentPr	Pobj_2028_Oct	(Pobj)/Pteor
CIÈNCIES MÈDIQUES	CIENM	52,2	21	2	4	40.2%	65%	33,5	12,5	12,5	2	14,5	10,5	33,5	64.2%
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	DE	43,6	20	0	5	45.9%	75%	32,5	12,5	12,5	0	12,5	7,5	32,5	74.5%
INFERMERIA	I	45,6	21	5	6	46.1%	65%	29,5	8,5	8,5	5	13,5	7,5	29,5	64.7%
EMPRESA	EM	35,1	17	0	3	48.4%	75%	26	9	9	0	9	6	26	74.1%
PEDAGOGIA	PE	52,4	25,5	1	3	48.7%	75%	39	13,5	13,5	1	14,5	11,5	39	74.4%
ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCió	AEC	21,4	12	1	2	56.1%	75%	16	4	4	1	5	3	16	74.8%
PSICOLOGIA	PS	41,4	27	4	3	65.2%	80%	33	6	6	4	10	7	33	79.7%
ORGANITZACió, GESTió EMPRESARIAL I DISS OGEDP	OGEDP	30,4	20	1	2	65.8%	80%	24	4	4	1	5	3	24	78.9%
DRET PÚBLIC	DPU	45,7	31	3	3	67.8%	80%	36,5	5,5	5,5	3	8,5	5,5	36,5	79.9%
FILOLOGIA I COMUNICACió	FIICOM	47	32	3	4	68.1%	80%	37,5	5,5	5,5	3	8,5	4,5	37,5	79.8%
DRET PRIVAT	DPR	32,3	24	2	-1	74.3%	80%	25,5	1,5	1,5	2	3,5	4,5	25,5	78.9%
ECONOMIA	EC	34,8	28	3	0	80.5%	85%	29,5	1,5	1,5	3	4,5	4,5	29,5	84.8%
INFORMÀTICA, MATEMÀTICA APLICADA I MAE	IMAE	41,4	34	3	1	82.1%	85%	35	1	1	3	4	3	35	84.5%
BIOLOGIA	B	37,7	32	2	0	84.9%	85%	32	0	0	2	2	2	32	84.9%
ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA I EEEA	EEEE	19,2	17	0	1	88.5%	85%	16	-1	0	0	0	0	16	93.8%
FÍSICA	F	16,9	15	2	0	88.8%	85%	14	-1	0	1	1	1	14	82.8%
ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCió	EMCI	26,6	24	2	0	90.2%	85%	22,5	-1,5	0	1	1	1	23	86.5%
ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COM AITC	AITC	21	19	1	0	90.5%	85%	17,5	-1,5	0	0,5	0,5	0,5	18,5	88.1%
FILOSOFIA	FILO	11,9	11	3	1	92.4%	85%	10	-1	0	1,5	1,5	0,5	9,5	79.8%
ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECNOLÒGICA	EQATA	37,8	35	5	1	92.6%	85%	32	-3	0	2,5	2,5	1,5	32,5	86.0%
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	HIST	27,3	26	6	2	95.2%	85%	24,5	-1,5	0	2	2	2	24	87.9%
GEOGRAFIA	GEOG	16,6	16	4	0	96.4%	85%	14,5	-1,5	0	1,3	1,3	1,3	13,3	80.1%
CIÈNCIES AMBIENTALS	CA	27,5	27	4	1	98.2%	85%	24,5	-2,5	0	1,3	1,3	1,3	25,3	92.0%
QUÍMICA	Q	24,6	32	3	-2	a130.1%	100%	22	-10	0	1	1	1	28	a113.8%
		790,4	566,5	60	39			627	60,5	85	42,1	127,1	90,1	635,6	