

## ANNEX I

### **DIRECTRIUS PER A L'ELABORACIÓ I MODIFICACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I LA PLANIFICACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR**

#### **Preàmbul**

La planificació de les possibles incorporacions en la plantilla de personal docent i investigador 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.

L'objectiu d'aquestes directrius és establir les bases per al desenvolupament ordenat i informat de les necessitats de personal docent i investigador a la Universitat de Girona per portar a terme les tasques acadèmiques que té encomanda la Universitat.

El mecanisme legal per fer-ho és la relació de llocs de treball (RLT) del personal docent i investigador tal com estableix l'article 58 dels Estatuts vigents de la Universitat de Girona. Aquesta relació de llocs ha permetre establir l'estructura tenint en compte els plans d'estudis i docents de les titulacions i les tasques de recerca en els seus departaments i instituts de recerca i contenir els elements recollits en l'article 74 del text refós de la Llei del Estatut de l'Empleat Públic, aprovat pel Real Decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre.

La Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari, del 22 de març en el seu article 46 determina i el numeral 2 de l'article 58 dels Estatuts de la Universitat de Girona estableixen que és el Consell de Govern l'òrgan que té la funció d'aprovar aquesta RLT.

La RLT del Personal Docent i Investigador de la Universitat de Girona és un document essencial per a la planificació estratègica i el bon funcionament de la universitat. La seva elaboració representa un pas fonamental per garantir la dotació de personal adequada per a les tasques docents i de les tasques de recerca i transferència de coneixement. En aquest sentit, amb la RLT reconeix la importància de comptar amb una plantilla diversa, competent, capaç de respondre als reptes i les demandes del context universitari actual.

L'altra finalitat d'aquestes directrius de planificació és determinar el d'incorporació, estabilització i promoció del professorat 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 distància 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 la RLT, 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 llocs de treball 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 III). 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 IV i del Títol V), típicament:

- transformació de places temporals a places temporals elegibles per ser permanents, o a places de professorat permanent (també a professorat catedràtic)
- promoció interna de professorat permanent a places de professorat catedràtic.

Finalment es defineix el criteri de contractació de professorat indefinit i temporal a càrrec del capítol 1 assignat al departament, per exemple la contractació de professorat associat a temps parcial o professorat substituït temporal (veure articles del Títol VI)

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, les directrius permeten la interpretació adient de l'acord de Claustre per tal de que aquest 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.

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'una 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 públics 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, [eBOU-2449](#)).

## **Títol I. Generalitats i definicions**

### **Article 1. Finalitat**

1. La finalitat d'aquestes directrius de planificació és determinar el sistema d'incorporació, estabilització i promoció del professorat 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.
2. Les directrius permeten l'adaptació i la distribució eficient del personal docent i investigador en els departaments tenint en compte les necessitats per especialitats de coneixement permeten una millora de la planificació i del seguiment.
3. El mecanisme de seguiment és l'elaboració i publicitat de la Relació de Llocs de Treball del personal docent i investigador de la Universitat de Girona

### **Article 2. Relació de llocs de treball del personal docent i investigador**

1. La Relació de Llocs de Treball del personal docent i investigador, en endavant RLT, és la relació ordenada dels llocs de treball del professorat creat per acord de Consell de Govern segons estableix l'article 58 dels Estatuts de la Universitat de Girona.
2. En la RLT per a cada lloc de treball com a mínim s'informa de les següents dades:
  - *Codi RLT*, referència única assignada a cada lloc de treball.
  - *Departament*, denominació del departament al que està adscrit el lloc de treball.
  - *Adscripció de la recerca*, departament o institut de recerca on està adscrit el lloc de treball.

- *Centre Vinculat*, la institució sanitària a la que està adscrit el lloc per a llocs de treball vinculats amb activitat assistencial en l'àmbit de les ciències de la salut.
- *Denominació del lloc de treball*, que requereix fins a dos camps informatius
  - *Àrea*, denominació de l'àrea de coneixement a la que està adscrit el lloc.
  - *Expertesa professional*, en el cas de llocs de treball de professorat associat.
- *Tipologia, i bloc de plantilla*, segons la definició de l'article 5 dels blocs de plantilla.
- *Dedicació*, dedicació al lloc de treball, pot ser a temps complet o a temps parcial en les diferents dedicacions que es contemplin a la Universitat.
- *Cos/Categoria*, cos docent universitari o la categoria de professorat laboral del lloc de treball.

3. La RLT també incorpora un quadre amb la informació de les dades genèriques dels llocs de treball en funció del seu règim jurídic i tipologia, és a dir, en funció del cos docent universitari o de la seva categoria de professorat laboral, en el qual com a mínim ha d'aparèixer

- *Règim jurídic* que regula el lloc de treball, funcionari o laboral.
- *Forma de provisió*, indicant la forma de provisió del lloc de treball. Per al llocs de cossos docents la forma de provisió és el de concurs d'accés i per als llocs de personal contractat laboral és el de concurs.
- *Grup*, grup de classificació del personal funcionari d'acord amb el que disposi l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- *Nivell de complement de destí*, complement de destí del personal funcionari.
- *Complement de Categoria*, en el cas de personal laboral quantia en còmput anual corresponent al complement de categoria previstos en el Conveni Col·lectiu del PDI Laboral actualitzats a imports a data d'aprovació de la RLT.
- *Complement específic, en el cas de personal funcionari, o Complement de Lloc de treball*, en el cas de personal laboral, quantia en còmput anual d'aquests complements actualitzats a imports a data d'aprovació de la RLT.

4. Els llocs de treball que formen part de la RLT són:

- a) Els cossos docents universitaris als que es refereix l'article 68 de la LOSU, incloses les places vinculades.
- b) El professorat laboral permanent als que es refereix l'article 82 de la LOSU i els articles 46 i 47 de la Llei d'Universitats de Catalunya, incloses les places vinculades.
- c) El professorat lector segons l'article 78 de la LOSU i l'article 49 de la Llei d'Universitats de Catalunya.
- d) El professorat associat segons l'article 79 de la LOSU i l'article 50 de la Llei d'Universitats de Catalunya.
- e) El professorat associat assistencial segons punt 3 l'article 105 la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat segons s'estableixi ens els corresponents concerts.
- f) El professorat visitant segons l'article 83 de la LOSU i l'article 51 de la Llei d'Universitats de Catalunya que estigui ocupant un lloc de la RLT

- g) El professorat distingit segons l'article 84 de la LOSU que estigui ocupant un lloc de la RLT
- h) Els llocs de treball regulats per la Llei de la Ciència i que estiguin ocupant un lloc de la RLT de professorat, principalment:
  - Els investigadors distingits segons l'article 23 de la Llei de la Ciència
  - Els contractes post-doctorals segons l'article 22 de la Llei de la Ciència
- i) Els llocs de treball de professorat permanent creats en el marc de regulacions anteriors a l'entrada de la LOSU i que estiguin ocupant un lloc de la RLT.

5. Interval·ls de dedicació als efectes de l'aplicació en la Relació de Llocs de Treball per al professorat associat:

A efectes de la seva aplicació en la Relació de Llocs de Treball, els interval·ls de dedicació i de crèdits docents, que figuren a la taula següent, tenen caràcter tancat, i inclouen, per tant, tant els valors mínims com els valors màxims de cada tram:

dedicació RLT	MinCrèdits	MaxCrèdits	CrèditsDescripció	HoresDescripció
[P1-P1,5]	3	4,5	Entre 3 i 4,5 crèdits	Entre 80 h i 120 h
[P1,5-P2]	4,5	6	Entre 4,5 i 6 crèdits	Entre 120 h i 160 h
[P2-P2,5]	6	7,5	Entre de 6 i 7,5 crèdits	Entre 160 h i 200 h
[P2,5-P3]	7,5	9	Entre 7,5 i 9 crèdits	Entre 200 h i 240 h
[P3-P3,5]	9	10,5	Entre 9 i 10,5 crèdits	Entre 240 h i 280 h
[P3,5-P4]	10,5	12	Entre 10,5 i 12 crèdits	Entre 280 h i 320 h

Aquests interval·ls s'estableixen únicament als efectes de la configuració i gestió de la Relació de Llocs de Treball i no condicionen la dedicació efectiva del professorat, que serà la que resulti de la dedicació establerta en el corresponent contracte, d'acord amb el pla docent aprovat i amb les modificacions contractuals i retributives que, si escau, es derivin.

### Article 3. Plantilla de personal docent i investigador

1. La plantilla està formada per tot el personal docent i investigador.
2. Els llocs de treball de la RLT vacants no formen part de la plantilla, mentre que alhora hi ha llocs de plantilla que no formen part de la RLT, concretament aquells que siguin en virtut de programes específics, se generen per a realitzar tasques de substitució, o per a cobrir necessitats sobrevingudes concretes no consolidades.
3. La resta de figures que no estiguin completades en l'article 3 tampoc són considerats llocs de la RLT com ho són:
  - El professorat substituït segons l'article 80 de la LOSU.
  - El professorat emèrit segons l'article 81 de la LOSU i l'article 52 de la Llei d'Universitats de Catalunya.

- Els investigadors regulats per la Llei de la Ciència que provinguin de programes i convocatòries específiques i que no ocupin un lloc de la RLT.
- Els investigadors regulats per la Llei de la Ciència contractats per a la realització d'activitats científico-tècniques segons l'article 23b de la Llei de la Ciència.
- Els col·laboradors/es de docència i recerca (segons regula eBOU-484)

#### **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)<sup>1</sup>, i professorat agregat (PAGR)<sup>2</sup>; 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), professorat distingit elegible, 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 Skłodowska-Curie, investigadors Beatriu de Pinós, etc.
- *Plantilla Bloc C2*,<sup>3</sup> 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 distingit, professorat dels cossos docents en comissió de serveis a la Universitat de Girona, investigadors distingits, investigadors post-doctorals, com per exemple

---

<sup>1</sup> També s'inclou la categoria de professorat a extingir de professora o professor titular d'escola universitària (TEU)

<sup>2</sup> També s'inclou les categories de professorat a extingir de col·laborador permanent doctor (COLPDR), i de col·laborador permanent no doctor (COLP)

<sup>3</sup> 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.

investigadors sènior Marie Skłodowska-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 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 teòrica<sup>4</sup>**

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 cent<sup>5</sup>,

---

<sup>4</sup> 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.

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

- *Plantilla Bloc B, C1 i C2* el 76,25 per cent<sup>6</sup>, i
- *Plantilla Bloc D* el 5 per cent.

3. En la RLT es consideren el *Bloc A*, el *Bloc B* i el *Bloc C1* llocs de treball elegibles/permanents. Els llocs del *Bloc C2* és considera llocs de treball temporal.

### **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.<sup>7</sup> 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 departament<sup>8</sup> 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.

---

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

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

### **Article 7. 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. Els Vicerectorats responsables en matèria de personal docent i investigador en matèria de planificació acadèmica, determinaran la tipologia de les accions de contractació segons la disponibilitat pressupostària.

### **Article 8. Projectió temporal**

1. Aquestes directrius tenen una projecció temporal fins al juny del 2028 que inclouen les accions que es programin fins el curs 2027-2028, atenent els plans de contingència de la Generalitat i el *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades* en el transitori d'implementació de la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari, del 22 de març.

## **Títol II. Elaboració i modificació de la relació de llocs de treball**

### **Article 9. Criteris genèrics per l'elaboració de la RLT**

1. En absència de modificacions específiques se seguiran els criteris que marquen el següents punts per l'elaboració de la RLT.
2. El nombre de llocs de treball de la RLT dels blocs de plantilla *A*, *B*, *C1* i *C2* seran els que determini la plantilla teòrica de la Universitat de Girona.

En el moment en que es modifiqui la plantilla teòrica, aquests llocs es distribuïran entre les àrees de coneixement del departament de manera proporcional al nombre de crèdits de cada àrea de coneixement en la mitjana mòbil dels últims tres cursos acadèmics <sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Donat que repartir proporcionalment un nombre enter de llocs de treball (*N*) no es pot fer sempre d'una forma exacte el sistema utilitzat és el Mètode de Sainte-Laguë donat que és el considerat el més proporcional dins dels mètodes per mitjanes majors.

Si  $cr_i$  són els nombre de crèdits de cada àrea de coneixement. Es calculen coeficients per a cada àrea de coneixement amb l'expressió per valors de  $k$  enters entre 0 i el nombre màxim de llocs de treball a repartir

$$q_{i,k} = \frac{cr_i}{k + 1/2}$$

Els  $N$  coeficients  $q_{i,k}$  assignen els llocs de treball a cada àrea de coneixement  $i$ .

En la seva denominació del lloc de treball, l'especialitat de coneixement de cada lloc de treball per defecte serà el nom de l'àrea de coneixement al que ha estat assignat.

Els llocs més prioritzats s'assignen a les places de plantilla ocupades per personal temporal elegible del bloc *C1* ordenats segons la data de finalització de contracte del més recent a menys recent. Els següents llocs s'assignen a les places de plantilla ocupades per personal permanent dels blocs de plantilla *A* i *B* ordenats segons la previsió de jubilació ordenats de més llunyana a més propera. Els següents llocs s'assignen a les places de plantilla del bloc *C2*.

Els llocs de treball de la RLT ocupats i que no corresponguin a la distribució proporcional es consideren llocs a amortitzar, i el *Codi RLT* corresponent finalitzarà amb la lletra *A*.

Als llocs de treball no dotats de plantilla teòrica de la Universitat de Girona se'ls assigna bloc de plantilla a la RLT en el moment en que es planifica la seva provisió.

2. El nombre de llocs de treball de la RLT del *Bloc de plantilla D* es determinen en dos passos tenint en compte les necessitats previstes del pla docent.

En un primer pas s'assignen els llocs de treball al professorat associat amb contracte indefinit de cada àrea de coneixement respectant la denominació i la dedicació del concurs d'accés a la plaça.

En el segon pas, tenint en compte les necessitats del pla docent es definiran nous llocs de treball, per defecte a raó de contractes de dedicació de 120 hores lectives anuals. La denominació del lloc la determinarà el concurs d'accés al lloc de treball.

3. En els departaments amb llocs de treball continguts en els concerts amb institucions sanitàries, aquests concerts determinaran la RLT de professorat amb plaça vinculada i professorat associat assistencial.

### **Article 10. Modificacions específiques de la RLT**

1. Es considera modificació de la RLT la creació, la modificació o la supressió de llocs de treball.

2. S'entén com a modificació d'un lloc quan canviï alguna de les següents característiques: denominació del lloc de treball, règim jurídic, denominació, bloc de plantilla, dedicació, departament, adscripció de la recerca o la vinculació de la institució sanitària.

3. Quan la dotació d'un lloc suposi la supressió d'un altre lloc ja existent s'indicarà explícitament aquesta circumstància i a quin lloc o llocs de treball afecta.

4. El vicerector o vicerectora competent en matèria de personal docent i investigador promou periòdicament propostes de modificació de la RLT, que recull les iniciatives presentades per les diferents direccions dels departaments. Aquestes iniciatives s'han

d'acompanyar d'un informe raonat del Consell de Departament, que justifiqui els canvis proposats en els llocs de treball.

5. Les iniciatives de creació o modificació d'un lloc de treball han d'incloure:

- *Denominació del lloc de treball*
- *Bloc de plantilla*
- *Dedicació al lloc de treball*
- En el cas de que el lloc tingui dedicació a recerca i transferència *Adscripció de la recerca*.
- *Centre vinculat*, en el cas de que el lloc sigui vinculat amb activitat assistencial.

La resta de característiques es determinaran quan el lloc de treball de la RLT es doti segons els Títols III, IV i V d'aquestes directrius.

6. El vicerector o vicerectora en matèria de personal docent i investigador un cop s'hagi fet una exposició pública dels canvis en la RLT a totes les unitats acadèmiques estructurals i amb una prèvia negociació amb els òrgans de representació del PDI portarà els canvis de la RLT a aprovació com a proposta d'acord del Consell de Govern.

7. La creació, modificació o supressió d'un lloc entrarà en vigor de forma immediata un cop aprovat per Consell de Govern.

### **Article 11. Adscripció en el departament**

1. El departament inclourà tots els llocs de treball de la mateixa àrea de coneixement o agrupacions d'àrees de coneixement de conformitat amb el règim d'estructures acadèmiques previst als Estatuts vigents de la Universitat de Girona.

### **Article 12. Adscripció de la recerca**

1. Tots els llocs de treball amb capacitat investigadora tindrà una adscripció de la recerca única o bé al departament al que estiguin adscrits, a un institut universitari de recerca propi o a un institut universitari de recerca adscrit.<sup>10</sup>

### **Article 13. Aprovació de la RLT i les seves modificacions**

1. El Consell de Govern aprovarà periòdicament la relació de llocs de treball del personal docent i investigador, si existeix causa degudament motivada de creació, modificació o supressió d'un o més llocs de treball.

---

<sup>10</sup> Això exclou específicament al professorat associat (veure apartat b) de l'article 79 de la LOSU), i al professorat substituït a temps parcial (veure apartat 1 de l'article 80 de la LOSU) que al no tenir capacitat investigadora no han de tenir adscripció de la recerca.

2. El calendari d'elaboració del pla docent de cada curs acadèmic establirà la data límit per aprovar la modificació de la RLT que afecti a la programació acadèmica del curs següent. Aquesta modificació haurà de recollir les necessitats acadèmiques per dur a terme el pla docent i la planificació de les modificacions de la plantilla de professorat durant el curs acadèmic següent.

#### **Article 14. Publicitat de la RLT**

1. Els acords de creació, modificació o supressió d'un lloc de Consell de Govern es publicaran en el Butlletí Oficial de la Universitat de Girona (BOUdG).

2. La publicació de la RLT modificada s'efectuarà en el portal de transparència de la Universitat de Girona en un termini màxim d'un mes després de la seva aprovació o de l'aprovació de qualsevol canvi.

3. Al pressupost de despeses corrents de la Universitat de Girona s'adjuntarà la RLT del personal docent i investigador, especificant la totalitat dels costos d'aquesta i els elements recollits a l'article 74 del text refós de la Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, incloent-hi els llocs de nou ingrés que es proposen com a part del pressupost.

### **Títol III. Priorització per la dotació de noves places de plantilla**

#### **Article 15. 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 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 16. Priorització per necessitats de plantilla<sup>11</sup>**

1. Es classifiquen els departaments en quatre nivells diferents<sup>12</sup>.

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 menys d'un 75% 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 iii).

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

iii) *Departaments que tenen més d'un 75% d'assoliment de la plantilla teòrica però menys d'un 100%*

Aquests departaments si no han assolit el 90% de la plantilla teòrica han de tenir incorporacions necessàries amb l'objectiu d'assolir el 90% de la plantilla teòrica

Si superen el 90% de la plantilla teòrica tindran una incorporació per cada dues baixes fins a assolir i mantenir un mínim del 90% de la plantilla teòrica

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

---

<sup>11</sup> L'aplicació del *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 departaments de la UdG. La majoria d'aquestes incorporacions es faran en forma de nou professorat lector.

L'aplicació del conveni del '*Programa María Goyri de Incorporación de Talento Docente e Investigador a las universidades públicas españolas*', entre el *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades*, la Generalitat de Catalunya i les universitats públiques catalanes defineix de les places de professorat lector del Programa María Goyri de la part finançada pel MICIU corresponen a la Universitat de Girona de 48 places addicionals de professorat lector

<sup>12</sup> L'anàlisi de l'estructura de plantilla de la UdG a l'abril del 2025 revela l'existència d'un desequilibri en la plantilla real de professorat a temps complet entre els diferents departaments. La classificació dels departaments es fa segons la seva situació a l'abril de 2025.

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 tenint en compte les baixes previstes a setembre de 2030 quan les incorporacions siguin a càrrec del capítol 1 de la UdG, i les baixes previstes a setembre de 2034 quan les incorporacions estiguin cofinançades per programes externs<sup>13</sup>, segons<sup>14</sup>:

- Incorporacions en els departaments nivell *i*) i *ii*) per suplir les baixes
- Incorporacions en els departaments nivell *iii*) per suplir les baixes si no s'arriba al 90% d'assoliment de la plantilla teòrica
- Incorporacions en els departaments nivell *iii*) quan s'acompleixen dues baixes si se supera el 90% d'assoliment de la plantilla teòrica
- Incorporacions en els departaments nivell *iv*) quan s'acompleixen tres 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*) per a assolir el 90% de la plantilla teòrica.

3. Les incorporacions en llocs de treball de la RLT ja ocupats, on hi hagi una baixa prevista segons el punt anterior, tindran el mateix *Codi RLT* que la plaça que es preveu rellevar, afegint la lletra *R* a aquest codi. Quan el lloc a rellevar quedi vacant, el lloc amb la lletra *R* deixarà de ser de relleu i passarà a ser el lloc de la RLT sense la lletra *R*.

4. No es poden assignar places 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 17. 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 complert per cobrir necessitats

---

<sup>13</sup> Programes com l'ajut Ramon y Cajal, l'ajut Beatriz Galindo, o places dins el Pla Serra Húnter General.

<sup>14</sup> En la situació a abril de 2025 es determina que hi ha dos departaments nivell *i*), quatre departaments nivell *ii*), 17 departaments nivell *iii*) i un departament nivell *iv*).

L'estimació és que al 2028, es mantinguin els dos departaments singulars de ciències de la salut nivell *i*) i el departament nivell *iv*) i la resta siguin departaments nivell *iii*).

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 18. 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 C2*, 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 C1*, respectivament), típicament els contractes seran de professorat lector *tenure-elegible* o de professorat agregat, incloent també les places dins el Pla Serra i Hünter.
  - Una plaça de catedràtic (*Plantilla Bloc A*), típicament de professorat catedràtic contractat dins el Pla Serra i Hünter, 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 Hünter 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 19. Determinació de la denominació de les places assignades**

1. 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 o especialitat del departament que no estigui dotada en la RLT de 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.<sup>15</sup> En conseqüència, la convocatòria de places en àrees de coneixement 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 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 IV. Dotació de places de transformació de professorat temporal a professorat permanent**

##### **Article 20. 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 transformació d'una plaça de professor permanent a temps complet si el departament té vacant una plaça de RLT de professorat permanent a temps complet, segons els criteris de definició de la plantilla teòrica.

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

- a) que es tracti d'una plaça de professorat lector elegible que compleixi amb els requisits establerts en el punt 3 de l'Article 8 de Normativa d'avaluació interna i de seguiment acadèmic del professorat lector de la UdG ([eBOU-3569](#)),
- b) que hi hagi disponibilitat pressupostària, i
- c) quan es compleixi d'alguns dels següents requisits:
  - es 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,

---

<sup>15</sup> 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.

- les persones que ocupin les places a transformar compleixen els mateixos requisits que exigeix el pla Serra Húnter per la transformació a professorat agregat, o bé
- les persones que ocupin la plaça hagin 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 21. Determinació del perfil de les places assignades**

1. El perfil de la plaça assignada correspondrà amb el de la denominació en la RLT de la plaça temporal afectada per la transformació.

## **Títol V. Dotació de places de transformació a professorat catedràtic per necessitats estructurals<sup>16</sup>**

### **Article 22. 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.

---

<sup>16</sup> 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 9/2025 de 23 d'octubre (eBOU-3998) 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.

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.

### **Article 23. Requisits per a la promoció interna a professorat catedràtic**

1. La convocatòria per necessitats estructurals de places de nova incorporació o de promoció interna a professorat catedràtic té com a requisit que els departaments que presentin sol·licituds han de tenir un assoliment de places de professorat catedràtic inferior al 50% de l'objectiu definit de plantilla teòrica.

2. En les places de promoció interna estructurals, 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'any anterior a la de la convocatòria i que hagi prestat com mínim dos anys de servei efectius en el lloc d'origen.

3. Les places orientades a promoció interna poden ser 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 d'una plaça de professorat agregat a professorat catedràtic contractat (PCAT)

Els requisits que s'han de complir per aquestes promocions internes 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: l'acreditació que li permeti accedir a una categoria professional de PCAT.

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.

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

5. Entre els departaments que compleixin aquests requisits, la prioritització resultarà de l'aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica.

#### **Article 24. 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 del departament que no estigui dotada en la RLT amb el nombre de places de professorat catedràtic que li correspondrien aplicant els criteris de definició de la plantilla teòrica.

2. Atès que els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen<sup>17</sup>, no assignaran places addicionals de professorat catedràtic en àrees o especialitats de coneixement 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 VI. Criteris per a la contractació de professorat temporal a càrrec de Capítol 1 i de professorat associat a temps parcial**

#### **Article 25. 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, el departament pot proposar:

- contractacions temporals de *Plantilla Blocs C1 i C2* (segons Article 27) i

---

<sup>17</sup> 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.

- contractacions a través de professorat de *Plantilla Bloc D* (segons Article 28):
  - de professorat associat,
  - de professorat visitant a temps parcial, i
  - de professorat substitut.

2. Atès que s'està en fase d'implementació de la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari, i en particular determinades disposicions transitòries, 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 VI d'aquestes directrius.

### **Article 26. 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*).<sup>18</sup>

2. La *disponibilitat de Capítol 1* de cada departament<sup>19</sup> 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:

---

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> El propi departament pot generar disponibilitat de Capítol 1 si l'encàrrec a la plantilla del departament és superior a la seva capacitat.

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

on:

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

### **Article 27. 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*. També ho poden fer si disposen de recursos alliberats de recerca.

2. Per proposar contractacions temporals addicional es precisa de l’aprovació d’un Acord o 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:  
$$\text{TP màxim} \geq 0$$
- 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 A3<sup>20</sup>
- Es determina que el departament ha de tenir una disponibilitat de Capítol 1 de 30 crèdits professorat per cada professor visitant a temps complet, professorat lector o investigador ordinari, o una disponibilitat de 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. També es pot completar un cofinançament per part dels recursos alliberats de recerca.

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 III d’aquestes directrius.

---

<sup>20</sup> 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.

## **Article 28. Contractació professorat de *Plantilla Bloc D***

1. Les contractacions de professorat de *Plantilla Bloc D* seran típicament de les tipologies de professorat associat, de professorat visitant a temps parcial, o de professorat substitut.
2. Les directrius d'elaboració del pla docent de cada curs acadèmic determinarà la capacitat de dedicació del professorat associat. Aquesta capacitat es reflectirà en una distribució de llocs de treball per a professorat associat per a cada una de les àrees de coneixement de cada departament.
3. 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.
4. 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.
5. La contractació del professorat substitut 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.
6. La contractació de professorat substituïts es produeix en dos moments diferents:
  - en l'elaboració del pla docent, i abans del començament de cada període 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.
7. Totes les contractacions de professorat substitut 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 2022-23, 2023-24, i 2024-25. Als departament de Didàctiques, Ciències Mèdiques i Infermeria se li aplica un factor de plantilla.

## II.2. Aplicació de les directrius actuals per departaments

**Taula II.2.** Departaments per nivells segons directrius a abril de 2025.

<b>Nivell</b>	<b>Departament</b>
nivell i	INFERMERIA
nivell i	CIÈNCIES MÈDIQUES
nivell ii	EMPRESA
nivell ii	ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ
nivell ii	PEDAGOGIA
nivell ii	DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES
nivell iii	ORGANITZACIÓ, GESTIÓ EMPRESARIAL I DISSENY DEL PRODUCTE
nivell iii	FILOLOGIA I COMUNICACIÓ
nivell iii	DRET PÚBLIC
nivell iii	ECONOMIA
nivell iii	INFORMÀTICA, MATEMÀTICA APLICADA I ESTADÍSTICA
nivell iii	PSICOLOGIA
nivell iii	ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCIÓ INDUSTRIAL
nivell iii	FILOSOFIA
nivell iii	BIOLOGIA
nivell iii	DRET PRIVAT
nivell iii	ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS
nivell iii	ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIA
nivell iii	FÍSICA
nivell iii	ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA I AUTOMÀTICA
nivell iii	GEOGRAFIA
nivell iii	CIÈNCIES AMBIENTALS
nivell iii	HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART
nivell iv	QUÍMICA