

Acord de 26 de febrer de 2009 pel qual s'aprova la definició de la carrera acadèmica a la URV i la modificació de l'article 2.7. Promoció del professorat, de la Normativa de professorat

INTRODUCCIÓ

L'objectiu de definir les línies bàsiques per a la definició de la carrera acadèmica a la URV és assolir un disseny clar de la carrera professional del PDI a la Universitat, basada en els principis d'excel·lència, mèrit i igualtat d'oportunitats.

La carrera professional a la URV s'ha de basar en uns principis comuns que garanteixin, per a tots els àmbits científics, tant la qualitat com la diversitat dels perfils acadèmics en el PDI. A més, ha de preveure els mecanismes de progressió per al PDI que desenvolupi de forma satisfactòria les tasques que li són pròpies.

Els processos de selecció i promoció del PDI han d'aconseguir que s'incorporin a la URV les persones amb més mèrits, entenent que les agències d'acreditació externes garanteixen que totes les persones candidates a una plaça tenen una trajectòria acadèmica prèvia d'uns mínims de qualitat.

Finalment, cal tenir present que la futura aparició de l'Estatut del PDI i la futura reforma de la LUC podrien modificar les condicions de l'entorn en què s'ha elaborat aquest document. Caldrà doncs, si s'escau, adaptar-lo al que estableixin les noves normatives.

1. Trajectòria professional

Es defineixen una via principal i una via excepcional. Per tal d'assegurar el màxim de qualitat en les diferents activitats acadèmiques, els departaments han de fer els seus millors esforços per prioritzar la via principal i minimitzar l'ús de la segona via.

En el moment d'incorporació del PDI a la URV cal que rebí una formació específica a mida per tal que conegui les normatives, procediments, metodologies i activitats bé siguin pròpies de la URV bé siguin generals del sistema universitari. Al llarg de la seva trajectòria professional el PDI hauria d'actualitzar periòdicament aquesta informació.

Independentment d'aquestes dues trajectòries, es contempla la incorporació directa de professorat en qualsevol de les etapes descrites si les condicions (persona candidata i disponibilitat pressupostària) ho permeten.

1.A. VIA PRINCIPAL

En la **VIA PRINCIPAL** defineixen tres nivells progressius, a càrrec de Capítol I: TEMPORAL (lector), ESTABLE (TU o Agregat) i PROMOCIÓ (CU o CU Contractat)

Contractes temporals (Lector):

- Màxim 5 anys, amb avaluacions per assoliment d'objectius prèviament definits (2n any) i en vistes a futures estabilitzacions (4t any, equivalent actual I3).
- Estades pre/postdoctorals en altres centres, criteri important però no exclouent.
- Adquisició d'experiència docent de forma progressiva.

Contractes estables (TU, Agregat):

- S'accedeix un cop superada l'etapa de lector (avaluació 4t any) de forma satisfactòria.
- Capacitat per organitzar i impartir docència en titulacions oficials
- Capacitat de lideratge i formació de joves investigadors
- Experiència investigadora o transferència contrastada

Promoció (CU, CU Contractat):

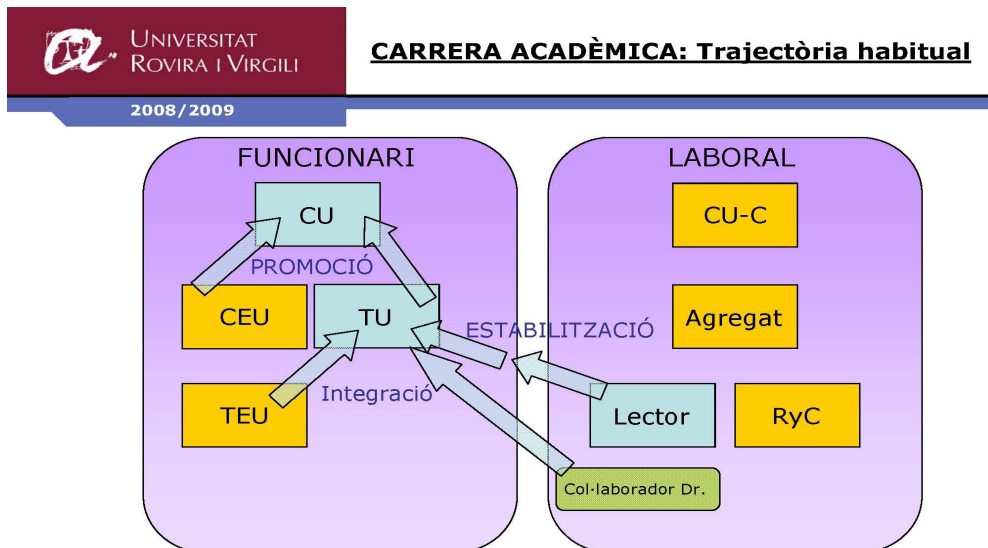
- Reconeixement al professorat estable que hagi desenvolupat de forma satisfactòria les tasques que li son pròpies.
- Assoliment de nivells d'excel·lència en activitats docents, de recerca i transferència i/o de gestió.

Les persones que actualment ocupen categories de TEU, Col·laborador Doctor o CEU, o bé es mantenen o bé evolucionen a categories de la via principal. En aquest sentit, el Consell de Govern ja ha aprovat la integració de TEU i Col·laboradors Doctors en el cos de TU si tenen l'acreditació corresponent. En el cas de CEU, s'hauria de considerar en igualtat de condicions que el TU per promocionar a CU.

En aquelles àrees de coneixement on sigui possible incorporar nous TEUs, es considerarà com un primer nivell d'estabilització, però haurien d'evolucionar el més aviat possible a categories de la via principal.

En la mesura que es vagin generant places vacants, com per exemple a causa de jubilacions o prejubilacions, seran ocupades preferentment per places de lector sempre que es mantinguin les necessitats acadèmiques del departament. En cas contrari, s'amortitzaran.

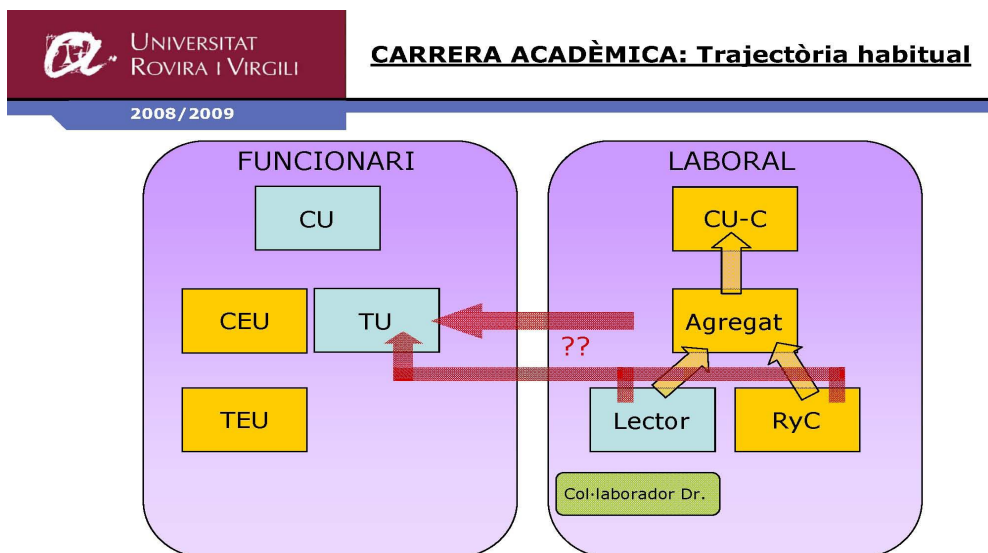
En la figura es representa esquemàticament la trajectòria d'aquesta via principal.



Actualment, aquesta trajectòria d'estabilització amb una figura de funcionari té un paral·lelisme amb una figura laboral. En el marc del programa Serra-Hunter de la Generalitat de Catalunya s'afavoreix el pas de Lector i Ramon y Cajal (en aquest cas, a través del programa I3) a la categoria d'Agregat, si el PDI compleix amb els requisits necessaris. També el posterior pas a Catedràtic Contractat.

En la mesura que la Generalitat mantingui les condicions actuals del programa Serra-Hunter, serà necessari mantenir aquesta dualitat funcionari/laboral en les categories estables (TU/CU i Agregat/CU-C). Si finalment es reforma el programa Serra-Hunter en els termes indicats per la Generalitat, el programa quedaria limitat a uns pocs lectors, agregats i catedràtics contractats amb un perfil molt alt de recerca. En aquest cas, caldria assegurar els mecanismes oportuns per estabilitzar com TU els actuals lectors, RyC i agregats i com CU els actuals CU-C respectant sempre les disponibilitats pressupostàries.

En la figura es representa esquemàticament les dues possibles trajectòries en el marc del programa Serra-Hunter dintre de la via principal.



1.B. VIA EXCEPCIONAL

Amb l'objectiu d'assegurar la trajectòria professional del PDI que s'incorpori a la URV a través d'aquesta via, cal que el PDI pacti amb el Departament i el Vicerectorat un pla personalitzat que el condueixi a assolir una figura contemplada en la via principal en un temps raonable. L'assoliment dels indicadors pactats en aquest pla serà el criteri principal per la renovació del contracte.

De forma **EXCEPCIONAL**, en aquells departaments on resulti difícil trobar personal acreditat, es podrien considerar també dues etapes prèvies corresponents a PDI en formació: PREDOCTORAL i POSTDOCTORAL

Predoctoral (*beca+contracte*):

- Passat el 1r any cal tenir el nivell de màster (pot començar tenint-lo).
- Renovacions anuals en base d'objectius de recerca progressius (articles, congressos, docència, etc.).
- Objectiu final: assolir la tesi doctoral en 4 anys.
- Docència, equivalent a 1 UAA de docència, col·laboració en activitats d'avaluació continuada.
- Finançament: Capítol I, Investigador Actiu, altres (intern o extern).

Postdoctoral (*finançament extern*):

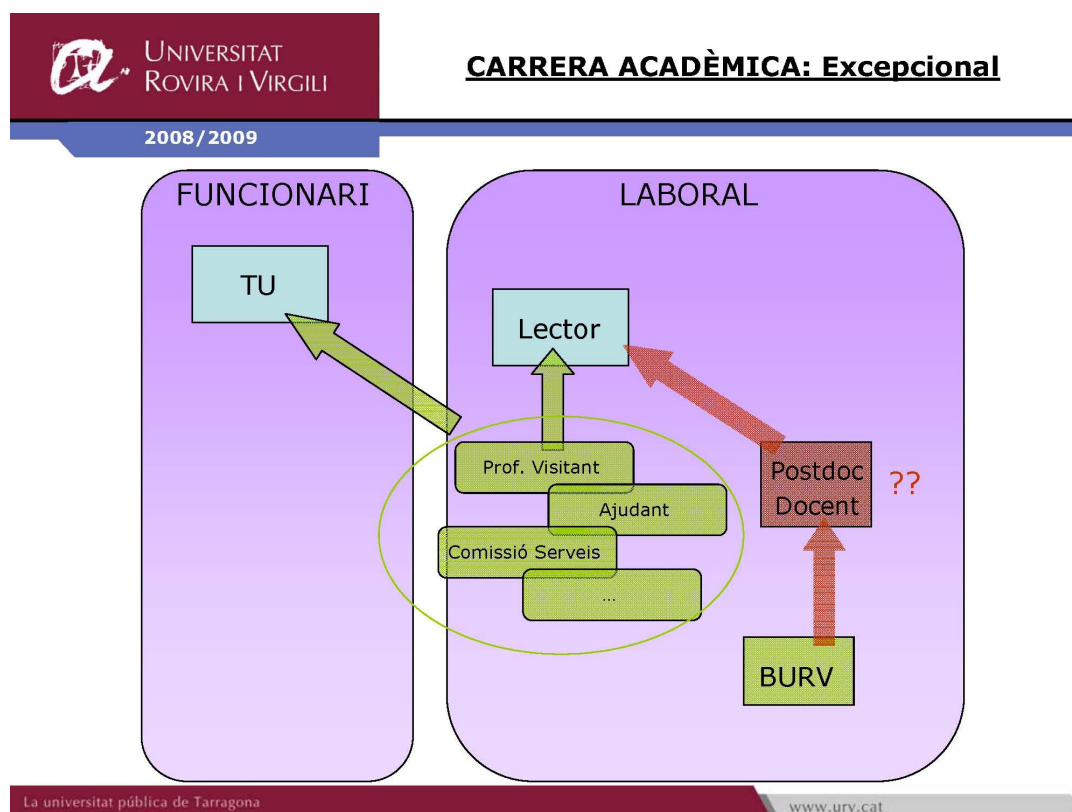
- Perfil bàsicament investigador (JdIC, RyC, PI, ...)
- Generalment cal desvinculació (2 anys) si el PDI és doctor/a per la URV.

Postdoctoral (*finançament intern*):

- Perfil docent i investigador
- Objectiu final: acreditació lector en màxim 2 anys. Estadets (finançades) en centres de prestigi internacional (màxim 1 any)
- Docència equivalent a 2 UAA per curs, col·laboració en activitats d'avaluació continuada.
- Finançament: Capítol I, Investigador Actiu, altres

Actualment algunes d'aquestes figures estan pendents de concreció a través del *Estatuto PDI*. Així doncs es podran desenvolupar dintre de la URV en la mesura que aquesta futura normativa, així com la resta de normatives vigents, ho permetin i en les condicions particulars que ho regulin.

En la figura es representa esquemàticament la trajectòria d'aquesta via excepcional.



2. Concursos

Actualment la URV disposa d'una normativa que, a l'empara de la legislació vigent, regula els processos de convocatòria, nomenament de comissions, selecció i nomenament de candidats en els concursos.

En la mesura que es pugui desenvolupar la trajectòria professional definida en l'apartat anterior, caldria adaptar la normativa vigent a la nova realitat. A continuació s'indiquen alguns dels principis en que s'haurien d'alinear aquestes futures modificacions.

2.A PERFILS

A proposta del Departament, justificada

Definida per Consell de Govern.

Temporal (Lector): Àmbit

Estable (TU, CU): Àrea i perfil docent/recerca

2.B COMISSIONS

Nomenades per Consell de Govern.

Mèrits dels membres de les Comissions: respectant els mínims establerts, seria desitjable que els mèrits fossin els equivalents als exigits per les agències externes d'acreditació pels seus avaluadors. Caldria fer-ne la difusió oportuna (bona pràctica).

Proposta de membres

Via Principal

Per les 3 categories*

1 + suplent, a proposta de Departament

1 + suplent, a proposta de Centre

1 + suplent, a proposta de Rector/a

Via Excepcional

Predoc

3 + suplents, a proposta de Departament

Postdoc*

2 + suplents, a proposta de Departament

1 + suplent, a proposta de Centre

*Preferiblement 1 membre hauria de ser d'una altra Universitat i proposat pel departament o pel centre (bona pràctica). En cas que no fos possible, el membre seria de l'àmbit de la plaça però d'un Departament diferent.

2.C TIPUS DE PROVA

Via Principal

Temporal:

- mèrits.
- pla d'activitats docent i investigadora. Es valorarà tant la capacitat expositiva de la persona sol·licitant com la qualitat, originalitat i rellevància del pla d'activitats.

Estable:

- mèrits.
- projecte docent i projecte de recerca. Es valorarà l'adequació al perfil de la plaça.

Promoció:

- mèrits i projectes.

Via Excepcional

Predoc

- CV

Postdoc

- mèrits, estades predoctorals

2.D BAREMACIÓ

Deixant en mans de la Comissió la concreció de la baremació final de cada concurs (valor màxim 100), es podrien definir uns mínims/màxims per les diferents tipologies i activitats. Així doncs, amb l'objectiu que el sistema pugui preveure diferents perfils de PDI amb intensificació de recerca/transferència o de docència, es proposa la baremació dels mèrits a partir de la taula:

	<i>Recerc/Transf</i>	<i>Docència</i>	<i>Formació</i>	<i>Mobilitat</i>	<i>Gestió/Ext.Univ.</i>
Lector	50-60 (55±5)	10-15	10-15	20-30	0-5
TU/Agregat	45-65 (55±10)	25-45	-	5-20	5-10
CU/CU-C	40-70 (55±15)	15-40	-	5-20	10-20

NORMATIVA DE PROFESSORAT (proposta)

Aprovada per Junta de Govern el 4 de juny de 1999 i modificada el 22 de desembre de 1999, el 15 d'octubre de 2001, el 7 de març de 2002, el 16 d'octubre de 2003 i el 30 d'abril de 2004

Modificada al Consell de Govern de data 18 de juliol de 2006

2.7. PROMOCIÓ DEL PROFESSORAT

1. En aquest apartat, s'entén per promoció de professorat el pas de Professor/a Titular d'Universitat o Catedràtic d'Escola Universitària a Catedràtic d'Universitat. No es contempla el pas de Professor/a Titular d'Escola Universitària a Professor/a Titular d'Universitat, com en normatives anteriors, donat que en la sessió de Consell de Govern de 21 de desembre de 2006 es va acordar la integració automàtica si la persona candidata complia amb els requisits necessaris.

2. La promoció no està condicionada a l'estructura de la plantilla de professorat, encara que aquesta es té en compte com a criteri de prioritització. Altrament es considera indispensable que per poder optar a promoció el professorat ha d'haver realitzat una trajectòria docent, de recerca i de participació en l'activitat universitària positiva i satisfactòria.

La Generalitat de Catalunya, a través del Departament responsable d'Universitats, ha volgut potenciar igualment aquest concepte i en el passat (2001, 2005) ha creat programes de promoció del Professorat Funcionari de les universitats públiques de Catalunya. Actualment estem a l'espera de poder firmar un conveni específic entre el rector i el conseller que reguli el procés per l'any 2009 i posteriors.

3. Per tant, es convocaran anualment places a concurs per promoció, d'acord amb el que s'estableixi en el corresponent conveni específic al que fa referència el punt anterior. A més, es podran convocar places addicionals en funció de les disponibilitats pressupostàries.

4. Poden optar al procés de promoció tot el professorat que ocupi plaça de Professor/a Titular d'Universitat o Catedràtic/a d'Escola Universitària, que tingui el Pacte de Dedicació complert, que hagi superat positivament tots els processos d'avaluació seguits a la Universitat i que compleixi els requisits que es detallen en posteriors epígrafs.

5. Les sol·licituds han de ser formulades pel professorat individualment, abans del 31 de març i davant la Comissió de Recursos Humans delegada de Consell de Govern, juntament amb el vist i plau de la direcció del departament. Si en la convocatòria ordinària el nombre de places convocades fos inferior al nombre de places disponibles, es podran presentar sol·licituds fins al 30 de setembre per una convocatòria extraordinària.

6. La Comissió de Recursos Humans delegada de Consell de Govern ha de recollir les sol·licituds individualitzades i prioritzar-les d'acord amb els criteris definits en el punt 7. En el cas que el departament no doni el vist i plau a la sol·licitud, correspon a la Comissió de Recursos Humans l'acceptació o denegació de la sol·licitud. En aquest cas, la Comissió es podrà assessorar amb els experts que consideri oportuns. Correspon al Consell de Govern la convocatòria de les places a concurs, en la primera sessió després de la finalització de cada termini.

7. La prioritització de les sol·licituds rebudes en cada convocatòria es realitzarà d'acord amb un indicador que fa referència al posicionament de la persona sol·licitant respecte l'àrea de coneixement pel que fa als sexennis, definit amb la relació:

$$100 \times \frac{S_{PDI}}{S_{AREA}}$$

on

- S_{PDI} és el nombre de sexennis de la persona sol·licitant.
- S_{AREA} és el nombre acumulat de sexennis en l'àrea de coneixement, d'acord amb els informes publicats per la CNEAI de distribució percentual dels professors numeraris, sense TEUs. (<http://ciencia.micinn.fecyt.es/ciencia/cneai/files/2005-memoria-situacion-prof-sin-teu.pdf>). Es considerarà l'àrea de coneixement en que la persona sol·licitant ha generat els sexennis.

La ordenació es farà de major a menor, assignant al resultat de la relació anterior (arrodonit a 1 decimal) el valor:

$3,8 \leq \text{resultat} \leq 4,2$	®	valor ordenació = 4
$3,3 \leq \text{resultat} \leq 3,7$	®	valor ordenació = 3,5
$2,8 \leq \text{resultat} \leq 3,2$	®	valor ordenació = 3
$2,3 \leq \text{resultat} \leq 2,7$	®	valor ordenació = 2,5
$1,8 \leq \text{resultat} \leq 2,2$	®	valor ordenació = 2
$1,3 \leq \text{resultat} \leq 1,7$	®	valor ordenació = 1,5
$0,8 \leq \text{resultat} \leq 1,2$	®	valor ordenació = 1
$0,3 \leq \text{resultat} \leq 0,7$	®	valor ordenació = 0,5

En igualtat de condicions es tindrà en compte un indicador que fa referència al dimensionat i distribució de plantilla del departament. S'ordenarà de major a menor el resultat de la relació:

$$\frac{N_{EJC}}{CU_{DEPT}}$$

on

- N_{EJC} és el nombre d'EJC equivalents a temps complet del departament, d'acord amb el pressupost del curs en que es realitza la sol·licitud.
- CU_{DEPT} és el nombre de Catedràtics/ques d'Universitat del departament. En aquesta dada es tindran en compte tant el nombre de CUs del curs en que es realitza la sol·licitud (excepte les prejubilacions) com el nombre de places ja prioritzades.

En igualtat de condicions es tindrà en compte un indicador que fa referència a l'activitat de la persona sol·licitant respecte la del departament. S'ordenarà de major a menor el resultat (arrodonit a 1 decimal) de la relació:

$$\frac{UAA_{PDI}}{UAA_{DEPT}}$$

on

- UAA_{PDI} és el nombre d'unitats d'activitat acadèmica transversals generades per la persona sol·licitant durant el curs anterior a la sol·licitud.
- UAA_{DEPT} és el nombre promig d'unitats d'activitat acadèmica transversals generades pel departament durant el curs anterior a la sol·licitud.

En igualtat de condicions es tindrà en compte el gènere de la persona sol·licitant, de forma que es prioritzarà la persona que tendeixi a equilibrar la distribució de gènere dintre dels catedràtics/ques del departament.

8. La promoció s'ha de possibilitar creant una plaça addicional de Catedràtic d'Universitat i convocant-la a concurs d'accés d'acord amb la normativa vigent. En cas que el professorat que es vulgui promoure guanyi el concurs, s'ha d'amortitzar necessàriament la seva plaça anterior. En cas que no guanyi el concurs, no pot optar a una nova promoció fins després de 6 anys si ha aconseguit un nou tram de recerca.

9. Si en un determinat departament on s'apliqui el Programa de promoció no es pogués amortitzar la plaça inicial que va motivar la promoció, per no estar vacant, el cost addicional de la seva plantilla haurà de ser absorbit pel propi departament. En cada cas, s'estudiarà la forma per articular aquesta absorció.

10. Correspon a la Comissió de Recursos Humans la interpretació dels criteris de prioritació establerts en aquest punt 2.7

EXEMPLE d'aplicació del criteri $100 \cdot S_{PDI} / S_{AREA}$

Càlcul S_{AREA}

Si una àrea de coneixement té la següent distribució percentual dels professors numeraris, sense TEUs:

- 10 mai presentat
- 15 presentat i no concedit
- 30 1 sexenni
- 20 2 sexennis
- 10 3 sexennis
- 8 4 sexennis
- 5 5 sexennis
- 2 6 sexennis

El valor de S_{AREA} és

$$(10+15) \times 0 + 30 \times 1 + 20 \times 2 + 10 \times 3 + 8 \times 4 + 5 \times 5 + 2 \times 6 = 169$$

Assignació resultat

$$100 \cdot 2 / 169 = 1,2 \text{ ® } 1 \quad 100 \cdot 3 / 169 = 1,8 \text{ ® } 2 \quad 100 \cdot 4 / 169 = 2,4 \text{ ® } 2,5$$

	Spdi 2	Spdi 3	Spdi 4
Sarea 169	1	2	2,5
Sarea 300	0,5	1	1,5
Sarea 200	1	1,5	2
Sarea 100	2	3	4

EXEMPLE de prioritziació

Dos PDI (SA i SB) d'un mateix departament, àrea de coneixement, nombre de sexennis, nombre d'UAA transversals i diferent gènere.

Dos PDI (SA i SC) d'un mateix departament, àrea de coneixement i nombre de sexennis però amb diferent nombre d'UAA transversals.

Dos PDI (SA i SD) d'un mateix departament i sexennis però d'àrees diferents.

Dos PDI (SA i SE) de diferents departaments.

	DEPT	SPDI	SAREA	NEJC	CU	UAA PDI	UAA Dept
SA (H)	D1	3	200	25	2 (H)	15	10
SB (D)						14,5	
SC			12				
SD			15				
SE	D2	4	300	30	3	17	11

En l'aplicació del primer criteri, $100 \times \frac{S_{PDI}}{S_{AREA}}$, queden prioritzats SA, SB, SC i SE amb 1,5 punts. El darrer seria SD doncs té 1 punt. Per tant quedaria prioritzat en darrera posició.

Per discernir entre SA, SB, SC i SE, cal considerar el segon criteri, $\frac{N_{EJC}}{CU_{DEPT}}$. Queden empatats en primer lloc SA, SB i SC, amb 12,5 punts. SE té 10 punts, i per tant queda descartat en aquesta iteració. Per discernir la igualtat cal aplicar el tercer criteri, $\frac{UAA_{PDI}}{UAA_{DEPT}}$. De nou, queden empatats en primer lloc SA i SB, amb 1,5 punts. SC té 1,2 punts, i per tant queda descartat. Per discernir la nova igualtat cal aplicar el quart criteri, equilibri de gènere. Així doncs es prioritza SB.

Per discernir entre SA, SC i SE, cal considerar ara que el departament de SB ha incrementat 1 CU, doncs ja està prioritzat SB que és del mateix departament que SA i SC. Considerant aquest increment, el segon criteri prioritza ara SE (10 punts) sobre SA i SC (25/3=8, punts).

Finalment, per discernir entre SA i SC, cal considerar el tercer criteri. Així doncs es prioritza SA (1,5 punts) sobre SC (1,2 punts).

Així doncs, **la llista prioritzada seria SB, SE, SA, SC i SD.**