



ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LAS DIRECTRICES REGULADORAS DE LA POLÍTICA DE PROFESORADO

El Artículo 20, apartado b), de los Estatutos de la Universidad Pública de Navarra dispone que entre las funciones del Consejo de Gobierno se encuentra la de "Aprobar las directrices generales y los procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos."

El Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el 15 de junio de 2016, aprobó las Directrices Reguladoras del PDI y de su Dedicación Académica de la Universidad Pública de Navarra. Dicho documento fue modificado por sucesivos acuerdos de Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2017; de 27 de noviembre de 2017; de 21 de septiembre de 2018; de 9 de abril de 2019 y de 13 de mayo de 2020.

Este documento se componía de dos partes diferenciadas. Por un lado, las directrices reguladoras del PDI y por otro, su dedicación académica. En el documento recogido en el Anexo I se modifica la primera parte del documento citado y se mantiene vigente la parte relacionada con la dedicación académica.

La coyuntura legal y presupuestaria que ha venido sufriendo la Universidad en los últimos años ha supuesto muchas limitaciones en la convocatoria de plazas de profesorado permanente. La bolsa de personas acreditadas a Profesores Contratados Doctores y a Titulares de Universidad es muy numerosa, por lo que desde la Universidad se debe hacer un especial esfuerzo por hacer que dicha bolsa disminuya. Por aplicación de la tasa de reposición, y a medida que el presupuesto lo permita, es previsible la convocatoria de un número razonable de plazas permanentes en el futuro próximo. La normativa vigente para la asignación de plazas a áreas y departamentos presenta algunas carencias, que hace necesario recoger en una nueva normativa algunos cambios en la política de profesorado.

A propuesta de la Vicerrectora de Profesorado, informada la representación sindical del profesorado de cuerpos docentes y del profesorado contratado, informada la Comisión Académica del Consejo de Gobierno y previa deliberación de sus miembros, el Consejo de Gobierno de la Universidad Pública de Navarra, en sesión celebrada el día 18 de septiembre de 2020

ERABAKIA, IRAKASLEEI BURUZKO POLITIKA ARAUTZEKO JARRAIBIDEAK ONESTEN DITUENA

Nafarroako Unibertsitate Publikoaren Estatutuetako 20. artikuluaren b) apartatuak xedatzen du Gobernu Kontseiluaren eginkizunen artean dagoela "jarraibide orokorrak eta horiek aplikatzeko prozedurak onestea, ikasketak, ikerketa, eta giza eta ekonomia baliabideak antolatzeko arloetan".

Gobernu Kontseiluak, 2016ko ekainaren 15ean egindako bileran, onetsi egin zituen irakasle eta ikertzaileak eta beren irakaskuntza-arduraldia arautzen dituzten gidalerroak. Dokumentu hori Gobernu Kontseiluak hartutako zenbait erabakiren bidez aldatu zen: 2017ko urriaren 31koa, 2017ko azaroaren 27koa, 2018ko irailaren 21ekoa, 2019ko apirilaren 9koa eta 2020ko maiatzaren 13koa.

Bi parte desberdinek osatzen dute dokumentu hori: batetik, irakasle eta ikertzaileen gaiak arautzen dituzten jarraindeak, eta, bestetik, beren arduraldi akademikoari buruzkoak. I. eranskinean jaso dira aipatutako dokumentuaren lehen partearen aldaketak, eta indarrean mantentzen da arduraldi akademikoarekin lotutako partea.

Unibertsitateak azken urteotan legediaren eta aurrekontuen arloan bizi izan duen egoerak muga ugari ezarri du irakasle iraunkorren lanpostuen deialdian. Kontratupeko irakasle doktoreentzako eta unibertsitateko titularrentzako akreditazioa duten pertsonen poltsa oso handia da, eta, beraz, Unibertsitateak ahalegin berezia egin behar du poltsa hori murrizteko. Birjarpen-tasa aplikatuta, eta aurrekontuak aukera ematen duen heinean, aurreikusten ahal da etorkizun hurbilean lanpostu iraunkorren arrazoizko kopuru baten deialdia eginen dela. Arloei eta sailei plazak esleitzeko indarrean dagoen araudiaik gabezia batzuk ditu, eta, horregatik, beharrezko da irakasleei buruzko politikan aldaketa batzuk jasotzea araudi berri batean.

Irakasleen Gaietarako errektoreordeak proposatuta, irakaskidegoetako irakasleen eta kontratupeko irakasleen ordezkaritza sindikalak txostena jaso ondoren, Gobernu Kontseiluaren Batzorde Akademikoak txostena jaso ondoren eta bertako kideek eztabaideatu ondoren, honako hau da Nafarroako Unibertsitate Publikoko Gobernu Kontseiluak, 2020ko irailaren 18an egindako bileran, hartu duen

ACUERDA**ERABAKIA**

Primero.- Aprobar las Directrices Reguladoras de la política de profesorado que se adjunta como Anexo del presente Acuerdo.

Segundo.- Derogar del artículo 1 al artículo 3 (ambos inclusive) de las Directrices Reguladoras del PDI y de su Dedicación Académica de la Universidad Pública de Navarra. Dejar sin efecto el acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de septiembre de 2018 por el que se aprueban los criterios y las reglas que rigen la dotación de las plazas de promoción interna de TU a CU. Dejar sin efecto el acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de abril de 2019 por el que se aprueba el procedimiento para la elaboración y propuesta de ordenación y prelación de áreas de conocimiento para la dotación de plazas basadas en criterios de promoción a TU y a CD.

Tercero.- Ordenar la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de Navarra

Cuarto.- Publicar el presente acuerdo en el trabaño electrónico de la Universidad Pública de Navarra.

Quinto.- El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra

Sexto.- Comunicar el presente acuerdo a la Vicerrectora de Profesorado, al Director del Servicio de Recursos Humanos y a los directores de los Departamentos.

Séptimo.- El presente acuerdo agota la vía administrativa y contra él cabe interponer recurso contencioso administrativo ante los juzgados del mismo orden en el plazo de dos meses contados desde su publicación en el Boletín oficial de Navarra

Lehena.- Onestea irakasleei buruzko politika arautzeko jarraibideak. Erabaki honi gehitu zaizkio eranskin gisa.

Bigarrena.- Baliogabetzea Nafarroako Unibertsitate Publikoko irakasle eta ikertzaileak eta haien irakaskuntza-arduraldia arautzen dituzten jarraibideen 1., 2. eta 3. artikuluak. Indarrik gabe uztea Gobernu Kontseiluak 2018ko irailaren 21ean hartutako erabakia, hots, unibertsitateko irakasle titularrak unibertsitateko katedradun izatera pasatzeko promozioko lanpostuak nola bete gidatzen duten irizpide eta arauak onesten dituena. Indarrik gabe uztea Gobernu Kontseiluak 2019ko apirilaren 9an hartutako erabakia, hots, jakintza-arloak lehentasunaren arabera ordenatzeko eta antolatzeko proposamena prestatzeko prozedura onesten duena promozio bidez bete behar diren unibertsitateko irakasle titularren eta kontratupeko irakasle doktoreen lanpostuetarako.

Hirugarrena.- Erabaki hau Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko agindua ematea.

Laugarrena.- Erabaki hau Nafarroako Unibertsitate Publikoaren iragarki ohol elektronikoan argitaratzea.

Bosgarrena.- Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra erabaki honek.

Seigarrena.- Erabaki hau aditzera ematea Irakasleen Gaietarako Errektoreordetzari, Giza Balibideen Zerbitzuari eta Sailetako zuzendaritzei.

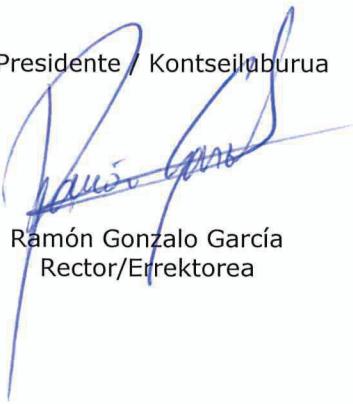
Zazpigarrena.- Erabaki honek administrazio-bidea agortzen du, eta bere aurka zilegi da administrazioarekiko auzi-errekursoa aurkeztea Nafarroako administrazioarekiko Auzietako Epaitegian, bi hilabeteko epean, erabakia Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik kontatzen hasita.

Pamplona, 18 de septiembre de 2020

Iruñean, 2020ko irailaren 18an

El Presidente / Kontseiluburua

Ramón Gonzalo García
Rector/Errektorea



DIRECTRICES REGULADORAS DE LA POLÍTICA DE PROFESORADO DE LA UPNA

1. INTRODUCCIÓN

Resulta necesario disponer de una normativa que regule la asignación y dotación de plazas de profesorado, en lo que se refiere a las distintas figuras contractuales y a su asignación a áreas de conocimiento y departamentos. Este documento recoge los principios y criterios en los que se basa la política de profesorado de la Universidad Pública de Navarra.

2. PRINCIPIOS QUE DEBEN INFORMAR LAS CONVOCATORIAS DE PLAZAS

Los principios en los que se ha de basar la política de profesorado son los siguientes:

2.1. Responsabilidad compartida: La política de profesorado no es una responsabilidad exclusiva del Equipo Rectoral, sino que también compete a los equipos directivos de los departamentos de la Universidad, bajo el liderazgo del Equipo Rectoral. Esto implica que ambos niveles de responsabilidad compartan sustancialmente los principios y criterios de actuación que se puedan establecer y colaboren en su aplicación.

2.2. Equidad intra e interdepartamental: Este principio pretende contribuir a la reducción de las desigualdades de recursos docentes, no justificadas, ni justificables entre las áreas de conocimiento de cada departamento y entre los distintos departamentos. El objetivo es tender a un cierto equilibrio de los recursos de la Universidad, asignando los mismos en función de las necesidades de atención a la docencia.

2.3. Retención de talento. La retención de talento es un objetivo básico, por ello la Universidad intentará que, en la medida de lo posible, el profesorado que cumpla con los requerimientos necesarios en cada momento, pueda tener la oportunidad de progresar en su carrera académica. La promoción y estabilización en la carrera académica es una aspiración legítima del profesorado. La posibilidad de progresar es un incentivo y un estímulo valioso en la actividad universitaria. No obstante, las posibilidades de progresar en la carrera académica del profesorado están determinadas por las condiciones académicas, jurídicas, económicas y presupuestarias que debe afrontar la Universidad en cada momento.

NUP-EKO IRAKASLEEI BURUZKO POLITIKA ARAUTZEKO JARRAIBIDEAK

1. SARRERA

Beharrezko da araudi bat edukitzea irakasle lanpostuen esleipena eta zuzkidura arautzeko, kontratu-figura desberdinei eta haien jakintza-arlo eta sailetara esleitzeari dagokienez. Dokumentu honek Nafarroako Unibertsitate Publikoko irakasleei buruzko politika zein printzipio eta irizpidetan oinarritzen den jasotzen du.

2. LANPOSTUEN DEIALDIETAN APLIKATU BEHAR DIREN PRINTZIPIOAK

Irakasleei buruzko politikak printzipio hauek izan behar ditu oinarri:

2.1. Erantzukizun partekatua: Irakasleei buruzko politikaren erantzukizuna ez da Errektoretza Taldearena soilik, baizik eta Unibertsitateko sailetako zuzendaritza-taldeena ere bada, Errektoretza Taldearen lidergoarekin. Horrek esan nahi du bi erantzukizun mailek ezartzen diren printzipio eta irizpideak partekatu behar dituztela funtsean, eta hainen aplikazioan elkarlanean jardun behar dutela.

2.2. Sail bakoitzeko eta sailen arteko ekitatea: Printzipio honek irakaskuntza-baliabideen arteko desberdintasunak murrizten lagundu nahi du, justifikaturik ez daudenak eta justifikatu ezin direnak, sail bakoitzeko jakintza-arloen eta sailen artean. Helburua Unibertsitateko baliabideen nolabaiteko oreka lortzea da, baliabide horiek irakaskuntzaren arretarako premien arabera esleitzuz.

2.3. Talentua atxikitzea: Talentua atxikitzea oinarrizko helburua da; horregatik, ahal den neurrian, une bakoitzean beharrezkoak diren eskakizunak betetzen dituzten irakasleek beren karrera akademikoan aurrera egiteko aukera izan dezaten saiatuko da Unibertsitatea. Karrera akademikoan promozioa eta egonkortasuna lortzea irakasleen nahi bidezkoa da. Aurrera egiteko aukera pizgarri handia da unibertsitateko jardueran. Nolanahi ere, Unibertsitatearen unean uneko baldintza akademiko, juridiko, ekonomiko eta aurrekontukoek baldintzatzen dituzte irakasleek karrera akademikoan aurrera egiteko dituzten aukerak.



2.4. Atracción de talento: La Universidad debe estar en constante búsqueda de talento. Para ello no sólo debe retener el talento propio, sino que debe tener como objetivo atraer a personas que la puedan enriquecer. Los departamentos son los mejores conocedores de sus carencias y de sus necesidades presentes y futuras, son ellos los que las transmitirán al Equipo Rectoral, para su análisis y aplicación, en su caso, teniendo en cuenta las condiciones académicas, jurídicas, económicas y presupuestarias.

2.5. Rejuvenecimiento de la plantilla: La política de profesorado apuesta por fomentar la entrada de personas en formación, que permitan a la Universidad seguir siendo una institución comprometida con el progreso sostenible de su entorno, a través de la generación, difusión y transferencia de conocimiento, de la formación integral de las personas y de la promoción de la cultura, en un espacio de pensamiento libre y abierto.

2.6 Flexibilidad: La aplicación de la nueva política de profesorado tiene que tener una cierta flexibilidad, en la medida que la aplicación automática de algunos criterios puede dar lugar a disfunciones o efectos no deseados. Ahora bien, la flexibilidad no puede ser arbitraria, ni utilizada como argumento para consolidar situaciones injustas o de privilegio.

2.7. Transparencia: Las propuestas y decisiones del Equipo Rectoral de la Universidad en materia de profesorado, se tomarán en virtud de la información objetiva de la situación de cada área de conocimiento y cada departamento, que estarán disponibles para toda la comunidad universitaria, y de las disponibilidades presupuestarias.

2.8. Rendición de cuentas: La Universidad rinde cuentas al Gobierno de Navarra y a la sociedad. Este principio se deriva de la condición pública de la Universidad.

3. DOTACIÓN Y POSTERIOR CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PROFESORADO PERMANENTE EN LA UPNA

Las plazas que están asignadas a determinadas áreas de conocimiento o departamentos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT, en adelante), se podrán trasladar entre áreas y departamentos, cuando sea preciso.

2.4. Talentua erakartzea: Unibertsitateak etengabe bilatu behar du talentua. Horretarako, bertako talentua atxikitzeaz gain, Unibertsitatea aberasten ahal duten pertsonak erakartzea izan behar du helburu. Sailak dira beren gabeziak eta egungo eta etorkizuneko beharrak hobekien ezagutzen dituztenak, eta haien helaraziko dizkiote Zuzendaritza Taldeari, azter eta aplika ditzan, hala badagokio, betiere baldintza akademikoak, juridikoak, ekonomikoak eta aurrekontukoak kontuan hartuta.

2.5. Plantilla gaztetzea: Irakasleei buruzko politikak prestakuntzan dauden pertsonak sar daitezen sustatzen du, Nafarroako Unibertsitate Publikoak aukera izan dezan bere inguruaren aurrerabide jasangarriarekin konprometitutako erakundea izaten jarraitzeo, jakintza sortuz, hedatz eta transferitz, pertsonai prestakuntza emanez eta kultura sustatuz, pentsaera libre eta irekia nagusi den giro batean.

2.6. Malgutasuna: Irakasleei buruzko politika berriaren aplikazioak nolabaiteko malgutasuna izan behar du, irizpide batzuk automatikoki aplikatzeak disfuntzioak edo nahi gabeko ondorioak ekartzen ahal baititu. Nolanahi ere, malgutasuna ezin da arbitrarioa izan, eta ezin da argudio gisa erabili egoera bidegabeak edo pribilegio egoerak egonkortzeko.

2.7. Gardentasuna: Unibertsitateko Errektoreta Taldeak irakasleen gaietan egiten dituen proposamenak eta hartzen dituen erabakiak jakintza-arlo eta sail bakoitzaren egoerari buruzko informazio objektiboaren arabera hartuko dira (informazio hori Unibertsitateko komunitate osorako egonen da eskuragarri), bai eta aurrekontuen mugen arabera ere.

2.8. Kontuak ematea: Unibertsitateak kontuak ematen dizkie Nafarroako Gobernuari eta gizarteari. Printzipio hori Unibertsitatearen izaera publikoaren ondoriozkoa da.

3. NUP-EKO IRAKASLE LANPOSTU IRAUNKORREN ZUZKIDURA ETA GEROAGOKO DEIALDIA

Lanpostuen Zerrendan (aurrerantzean, LPZ) jakintza-arlo eta sail jakin batzuei esleitutako lanpostuak jakintza-arloen eta sailen artean lekualdatzen ahalko dira, beharrezkoa denean.

La dotación global, para la Universidad, de este tipo de plazas será la que resulte de aplicar la normativa vigente en cada momento mediante los acuerdos tomados en Consejo de Gobierno.

Teniendo en cuenta las condiciones académicas, jurídicas, económicas y presupuestarias, el Equipo Rectoral de la Universidad, a través del vicerrectorado competente en materia de profesorado, determinará el número de plazas de profesorado con vinculación permanente asignado a cada tipo (Contratado Doctor –CD-, Titulares de Universidad –TU- y Catedráticos de Universidad –CU-).

Una vez informados y oídos la Junta del PDI y el Comité de Empresa, sobre los tipos de plazas a convocar, el Equipo Rectoral propondrá al Consejo de Gobierno la aprobación de la OEP.

Una vez conocido el número de plazas por tipo para el conjunto de la Universidad, su asignación a las áreas de conocimiento y departamentos se basará en la aplicación de los principios y criterios recogidos en este documento. Todo ello sin perjuicio de que desde el Equipo Rectoral se puedan adoptar decisiones excepcionales en situaciones debidamente justificadas, planteadas al Consejo de Gobierno y avaladas por este.

La demanda docente va a ser la variable fundamental para evaluar necesidades de profesorado, aunque no sea la única.

Las plazas se convocarán con el perfil docente del área de conocimiento. Si se convocan con perfil investigador, éste deberá ser lo más general posible.

3.1. Plazas de TU y CD

La distribución de plazas correspondientes respecto a cada una de las categorías de CD y TU se dividirá de la siguiente manera:

- Plazas basadas en atracción de talento (máximo 20%).
 - 20% máximo para plazas de CD
 - 20% máximo para plazas de TU
- Plazas de estabilización de áreas de extrema necesidad
 - 30% para plazas de CD
 - 15% máximo para plazas de TU
- Plazas basadas en retención de talento
 - 50% mínimo para plazas de CD
 - 65% mínimo para plazas de TU

Unibertsitateko lanpostu hauen zuzkidura orokorra unean uneko araudi indarduna aplikatzearen eta Gobernu Kontseiluak hartutako erabakien ondoriozkoa izanen da.

Baldintza akademikoak, juridikoak, ekonomikoak eta aurrekontukoak kontuan hartuta, Unibertsitateko Errektoretza Taldeak, irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetzen bidez, zehatztu du lotura iraunkorra duten irakasleen zenbat lanpostu esleituko zaizkion mota bakoitzari (kontratupeko doktorea –KD–, unibertsitateko titularra –UT– eta unibertsitateko katedraduna –UK–).

Irakasle eta Ikertzaileen Batzordeari eta Empresa Batzordeari deialdiko lanpostuei buruzko informazioa eman eta haiei entzun ondoren, Errektoretza Taldeak LPEa onestea proposatuko dio Gobernu Kontseiluari.

Mota bakoitzean Unibertsitate osorako dagoen lanpostu kopurua ezagutu eta gero, dokumentu honetan jasotako printzipio eta irizpideen arabera esleituko dira lanpostu horiek jakintza-arloetara eta sailetara. Horrek guztiak ez du eragotzik Errektoretza Taldeak salbuespenezko erabakiak hartu ahal izatea behar bezala justifikatutako egoeretan, Gobernu Kontseiluari planteatu eta hark bermea eman ondoren.

Irakaskuntza-eskaria funtsezko aldagaia izanen da irakasleen beharrak ebalutzeko, nahiz eta bakarra ez izan.

Lanpostuetarako deia jakintza-arloko irakaskuntza-profilarekin eginen da. Ikertzaile-profilarekin deitzen badira, ahalik eta orokorrena izan beharko da.

3.1. UT eta KD kategorien lanpostuak

KD eta UT kategorieei dagozkien lanpostuak honela banatuko dira:

- Talentua erakartzean oinarritutako lanpostuak (% 20 gehienez).
 - % 20 gehienez KD lanpostuetarako
 - % 20 gehienez UT lanpostuetarako
- Premia larriko arloak egonkortzeko lanpostuak.
 - % 30 KD lanpostuetarako
 - % 15 gehienez UT lanpostuetarako
- Talentua atxikitzean oinarritutako lanpostuak.
 - - % 50 gutxienez KD lanpostuetarako
 - - % 65 gutxienez UT lanpostuetarako



En el caso de que la distribución porcentual diera lugar a números no enteros será el vicerrectorado competente en materia de profesorado (en adelante Vicerrectorado) el que decida en cuál de las tres vías se dotan y convocan las plazas restantes. En este caso, se podrá superar los máximos establecidos en las plazas basadas en atracción de talento y estabilización de áreas de extrema necesidad.

3.1.1 Procedimiento

1. El procedimiento se iniciará mediante la Resolución del Vicerrectorado que se publicará, en el sitio web de la Universidad que se habilite a tal efecto. Dicha Resolución abrirá un plazo de 15 días hábiles, para que los departamentos soliciten de manera simultánea la dotación de plazas basadas en atracción de talento, plazas de estabilización de áreas de extrema necesidad y plazas basadas en retención de talento de TU y CD.

2. Se conformará una comisión que se encargará de revisar todas las solicitudes de dotación de plazas. Dicha comisión estará formada por:

- El/la Vicerrector/a competente en materia de Profesorado, que la presidirá.
- La Dirección de área competente en materia de profesorado
- El/La Representante de los directores/as de departamentos en la Comisión Académica del Consejo de Gobierno
- La Dirección del Servicio de Recursos Humanos, que actuará como Secretario/a
- La Jefatura de Sección competente en análisis y programación

3. Los departamentos solicitarán las plazas basadas en atracción de talento o basadas en estabilización, indicando la categoría de plaza y la vía por la que se solicita. En cada convocatoria solo se podrá dotar una plaza por área en cada una de estas vías.

4. Los departamentos solicitarán la dotación de plazas basadas en retención de talento, indicando la categoría de la plaza, en las áreas de conocimiento a las que, a fecha de la finalización de este plazo, esté adscrito personal docente e investigador con la acreditación correspondiente emitida por la ANECA.

4.1 En dicha solicitud se deberá especificar la identidad de la persona o personas acreditadas que justifican la petición, junto con la categoría o

Portzentajezko banaketak zenbaki ez osoak sortzen baditu, irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordeak (aurrerantzean, errektoreordeak) erabakiko du hiru bideetatik zeinetan hornitzen eta deitzen diren gainerako lanpostuak. Kasu horretan, gainditu ahal izanen dira talentua erakartzean eta premia larriko arloak egonkortzean oinarritutako lanpostuetarako ezarritako maximoak.

3.1.1. Procedura

1. Errektoreordearen ebazpenaren bidez abiaraziko da prozedura; ebaizen hori Unibertsitatearen webgunean argitaratuko da, horretarako gaitutako profilean. Ebaizen horren bidez, 15 egun balioduneko epea irekiko da sailek aldi berean eska ditzen talentua erakartzean oinarritutako lanpostuak, premia larriko arloak egonkortzeko lanpostuak eta UT eta KD kategorietako talentua atxikitzean oinarritutako lanpostuak.

2. Batzorde bat eratuko da lanpostuak betetzeko eskaera guztiak berrikusteko. Honako hauek osatuko dute batzordea:

- Irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordea, batzordeburu izanen dena.
- Irakasleen gaietan eskumena duen arloko zuzendaria.
- Gobernu Kontseiluaren Irakaskuntza Batzordean sailetako zuzendarien ordezkaria den kidea.
- Giza Baliabideen Zerbitzuko zuzendaria, idazkari izanen dena.
- Analisian eta programazioan eskumena duen ataleko burua.

3. Sailek talentua erakartzean edo arloak egonkortzean oinarritutako lanpostuak eskatuko dituzte, lanpostuaren kategoria eta zer bidetatik eskatzen den adierazita. Arlo bakoitzean, lanpostu bat baino ezin izanen da bete bide horietako bakoitzetik deialdi bakoitzean.

4. Sailek talentua atxikitzean oinarritutako lanpostuak betetzeko eskatuko dute, lanpostuaren kategoria adieraziz, epe hau amaitzen denean ANECAk emandako akreditazioa duten irakasle eta ikertzaileak atxikita dituzten jakintza-arloetan.

4.1. Eskaera horretan, eskaera justifikatzen duen pertsona akreditatuen nortasuna zehaztu beharko da, baita zer kategoriatan

categorías, en su caso, en la que se solicita la participación en el proceso de asignación de plazas. Asimismo, la solicitud deberá aportar información sobre el número de evaluaciones positivas de la actividad investigadora, fecha de lectura de la tesis doctoral y la fecha de acreditación a la categoría correspondiente, emitida por la ANECA.

4.2 La solicitud deberá ir firmada por el/la directora/a del departamento y también por el personal docente e investigador citado y acompañada de la documentación que justifique la acreditación a la categoría correspondiente, salvo que se hubiera entregado anteriormente en el servicio de Recursos Humanos.

5. Todas las solicitudes, aprobadas en los correspondientes consejos de departamento, deberán presentarse a través del Registro General de la Universidad, dirigidas al Vicerrectorado.

6. El Vicerrectorado publicará las áreas de conocimiento y departamentos en las que se ha solicitado la dotación de plazas por cualquiera de las vías, especificando los nombres de los solicitantes para el caso de plazas basadas en retención de talento.

7. En los cinco días hábiles siguientes se podrá solicitar la subsanación de los errores u omisiones que pudieran existir en la relación publicada. Una vez subsanados los errores se procederá a publicar la lista definitiva de solicitudes.

8. La comisión analizará las solicitudes y realizará un listado provisional, ordenado conforme a los criterios recogidos en la presente normativa. Para la ordenación de las plazas se emplearán los últimos datos disponibles.

9. Frente a la relación de plazas ordenadas podrá presentarse reclamación en el plazo de cinco días hábiles desde su publicación dirigidas al Vicerrectorado. Dichas reclamaciones serán resueltas mediante Resolución en el plazo de diez días hábiles, tras lo que se procederá a la publicación de la ordenación definitiva de las plazas y se dará traslado de la citada relación a los departamentos.

10. La propuesta de ordenación de plazas que elabore el Vicerrectorado es un acto de trámite, y por lo tanto no es susceptible de recurso, sin perjuicio de la impugnación del acuerdo que adopte en su día el Consejo de Gobierno de la Universidad, frente al que los profesores interesados podrán

eskatzen den ere lanpostuak esleitzeko prozesuan parte hartzea. Halaber, eskaeran zenbait informazio eman beharko dira: ikerketa-jardueran izandako aldeko ebaluazioen kopurua, doktoretzetasia irakurri zeneko data eta ANECAk dagokion kategoria akreditatu zueneko data.

4.2. Eskaera saileko zuzendariak sinatu beharko du, bai eta aipatutako irakasle eta ikertzaileek ere, eta, horrekin batera, dagokion kategoria akreditatu izana justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da, aurretik Giza Baliabideen zerbitzuan aurkeztu ez bada.

5. Eskaera guztiak, dagozkien saileko kontseiluetan onartu eta gero, Unibertsitateko Erregistro Orokorraren bidez aurkeztu beharko dira, errektoreordeari zuzendua.

6. Errektoreordeak argitara emanen du zer jakintza-arlo eta sailetan eskatu den bideetako edozeinetatik lanpostuak betetzeko, eta, talentua atxikitzean oinarritutako lanpostuen kasuan, eskatzaileen izenak zehatzuko ditu.

7. Hurrengo bost egun baliodunetan, argitaratutako zerrendan egon litezkeen akatsak edo omisioak zuzentzeko eskatzen ahalko da. Akatsak zuzendu ondoren, eskaeren behin betiko zerrenda argitaratuko da.

8. Batzordeak eskaerak aztertu eta behin-behineko zerrenda eginen du, araudi honetan jasotako irizpideen arabera ordenatua. Lanpostuak ordenatzeko, eskuragarri dauden azken datuak erabiliko dira.

9. Lanpostu ordenatuen zerrendaren aurka erreklamazioa aurkeztu ahal izanen da, errektoreordeari zuzendua, argitaratzen denetik bost egun balioduneko epean. Erreklamazio horiek ebaZen bidez ebatzikoa dira, hamar egun balioduneko epean. Ondoren, lanpostuen behin betiko ordena argitaratuko da eta zerrenda hori sailei helaraziko zaie.

10. Errektoreordeak lanpostuak ordenatzeko prestatzen duen proposamena izapidezko egintza bat izanen da, eta, hortaz, ez da zilegi haren aukako errekurtsorik aurkeztea. Hala ere, baliteke aurka egitea Unibertsitateko Gobernu Kontseiluak egunen batean hartzen duen erabakiari, eta, kasu



hacer valer sus derechos e interponer los recursos que procedan.

11. A continuación, el Vicerrector/a someterá la propuesta de ordenación de plazas en áreas de conocimiento y departamentos a la Comisión Académica y posteriormente, si procede, se aprobará por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

12. Aprobada la ordenación de plazas y modificada, en su caso, la Relación de Puesto de Trabajo, podrá procederse a la convocatoria de plazas correspondiente.

3.1.2 Vías de asignación de las plazas TU y CD

Se exceptúan de las vías de asignación, las figuras de Ramón y Cajal u otras figuras con acreditación I3, para las que la normativa señala una reserva específica.

A. Atracción de talento.

Las plazas basadas en criterios de necesidades docentes persiguen lograr la atracción de talento. Sirven para cubrir las necesidades docentes que no estén cubiertas por profesorado a tiempo completo del área.

Para solicitar plazas por esta vía deberán cumplirse dos requisitos:

a) Ratio de profesorado permanente. (Cociente entre el número de horas de permanentes dividido por el número de horas total de capacidad del área) Se considerará que un área tiene necesidades cuando esta ratio sea inferior al 60%.

b) Coeficiente de Actividad Docente (CAAD). (Ratio Actividad Académica Docente/Capacidad Efectiva). Deberá ser al menos del 90% tras la incorporación de la nueva persona a la plaza. En todo caso, para considerar que un área necesita una plaza de profesorado permanente deberá justificar la existencia de 8 horas/semana no cubiertas con profesorado a tiempo completo.

Para la consideración del CAAD no se tendrán en cuenta aquellas reducciones de Capacidad efectiva (CpD) debidas a situaciones tales como licencias académicas o ITs de corta duración. Las excedencias, ITs que se prevean de larga duración se analizarán caso a caso para determinar su consideración. De igual manera se estudiarán en cada caso las situaciones de comisión de servicios, servicios especiales y análogos. La duración temporal de estas situaciones deberá ser superior a dos años para su consideración.

horretan, irakasle interesdunek eskubidea izanen dute dagozkien erre Kurtsoak aurkezteko.

11. Jarraian, errektoreordeak Irakaskuntza Batzordearen mende jarriko du jakintza-arloetan eta sailetan lanpostuak ordenatzeko proposamena, eta, ondoren, bidezkoa bada, Unibertsitateko Gobernu Kontseiluak onetsiko du.

12. Lanpostuen ordena onetsi eta, beharrezkoa bida, Lanpostuen Zerrenda aldatu eta gero, zilegi izanen da dagozkion lanpostuen deialdia egitea.

3.1.2. UT eta KD kategorietako lanpostuak esleitzeko bideak.

Esliepen bideetatik salbuesten dira Ramón y Cajalen figurak edo I3 akreditazioa duten beste figura batzuk, araudiak erreserba espezifikoa ezartzen baitu horientzat.

A. Talentua erakartzea.

Irakaskuntza-premien irizpideetan oinarritutako lanpostuen helburua talentua erakartzea da. Arloko lanaldi osoko irakasleek betetzen ez dituzten irakaskuntza-premiak betetzeko balio dute.

Lanpostuak bide honetatik eskatzeko, bi baldintza bete beharko dira:

a) Irakasle iraunkorren ratioa (irakasle iraunkorren ordu kopurua zati arloaren guztizko ahaldunaren ordu kopurua). Arlo batek beharrak dituela ulertuko da ratio hori % 60tik beherakoa denean.

b) Irakasleen Irakaskuntza Jardueraren Koefizientea (IIJK) (Irakasleen Irakaskuntza Jarduera/Egiazko Ahalduna). Pertsona berria lanpostuan sartu ondoren % 90ekoa izan beharko du gutxienez. Nolanahi ere, arlo batek irakasle iraunkorraren lanpostu bat behar duela jotzeko, justifikatu egin beharko du lanaldi osoko irakasleek betetzen ez dituzten 8 ordu daudela astean.

IIJK kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko Egiazko Ahaldunaren (EA) murrizketak, baldin eta lizentzia akademikoen edo iraupen laburreko ABEn ondorio badira. Eszedentziak edo ustez iraupen luzekoak izanen diren ABEn kasuz kasu aztertuko dira, kontuan hartuko diren zehazteko. Era berean, zerbitzu-eginkizunak, zerbitzu bereziak eta antzekoak kasu bakoitzean aztertuko dira. Egoera horien iraupena bi urtetik gorakoa izan beharko da kontuan hartu ahal izateko.



Los departamentos, que cuenten con áreas que cumplan con estos requisitos, podrán solicitar la plaza cuando justifiquen motivadamente su capacidad de atraer talento externo.

Serán prioritarias y estarán exentas del cumplimiento de los requisitos recogidos en los apartados a) y b) anteriores, aquellas peticiones de departamentos en las que se solicite motivadamente la atracción de personas que sean beneficiarias de ayudas excepcionales como la *European Research Council* (ERC).

Una vez recogidas las peticiones se procederá a analizar la propuesta del área y, si fuera precisa, a su ordenación.

Una vez seleccionadas las propuestas, si hubiera más solicitudes de plazas que las disponibles, se ordenarán atendiendo en primer lugar al criterio a). En caso de empate entre dos o más áreas se empleará el criterio b).

En el caso de que la propuesta no sea aceptada se motivará la denegación y se trabajará con el departamento en otras alternativas.

En el caso de que no exista suficiente demanda de plazas por esta vía:

-Las plazas de TU que no se cubran pasarán a incrementar el número de plazas asignadas a la vía basada en retención de talento.

-Las plazas de CD que no se cubran pasarán a incrementar el número de plazas asignadas a la vía de estabilización de áreas extremadamente débiles.

Si en la misma convocatoria, debido a la dotación de plazas en un área por alguna de las otras dos vías, teniendo en cuenta esa dotación, se concluye que el área no cumple los requisitos exigidos en este apartado, no se dotará la plaza por la vía de atracción de talento.

B. Estabilización de áreas extremadamente débiles

Para solicitar plazas por esta vía deberán cumplirse tres requisitos:

a) Ratio de profesorado permanente. (Cociente entre el número de horas de permanentes dividido por el número de horas total de capacidad del área). Se considerará que un área tiene necesidades cuando esta ratio sea inferior al 40%.

Sailek, baldintza horiek betetzen dituen arlorik izanez gero, lanpostua eskatzen ahalko dute baldin eta arrazoituta justifikatzen badute kanpoko talentua erakartzeko gaitasuna dutela.

Sailen eskaerak lehentasunezkoak izanen dira eta aurreko a) eta b) apartatuetan jasotako baldintzak betetzetik salbuetsita egonen dira baldin eta behar bezala arrazoitzen badute lagunza berezien onuradun diren pertsonak erakartzeko premia (esaterako, *European Research Council*, ERC).

Eskerak jaso ondoren, arloaren proposamena aztertuko da, eta, beharrezkoa bada, ordenatu eginen da.

Proposamenak hautatu ondoren, eskuragarri daudenak baino lanpostu eskaera gehiago bidaude, a) irizpidearen arabera ordenatuko dira lehenik. Bi arlo edo gehiagoren arteko berdinaketa gertatuz gero, b) irizpidea erabiliko da.

Proposamena onartzen ez bada, ezezkoa arrazoituko da, eta sailarekin beste aukera batzuk landuko dira.

Bide honetatik lanpostu eskaera nahikorik ez badago:

- Bete gabe gelditzen diren UT lanpostuek talentua atxikitzean oinarritutako bideari esleitutako lanpostuen kopurua handituko dute.

- Bete gabe gelditzen diren KD lanpostuek oso ahulak diren arloak egonkortzeko bideari esleitutako lanpostuen kopurua handituko dute.

Deialdi berean, arlo batean lanpostuak beste bi bideetako batetik hornituz gero, zuzkidura hori kontuan hartuta, ondorioztatzen bada arloak ez dituela betetzen atal honetan eskatutako baldintzak, lanpostua ez da talentua erakartzeko bidetik hornituko.

B. Oso ahulak diren arloak egonkortzea.

Lanpostuak bide honetatik eskatzeko, hiru baldintza bete beharko dira:

a) Irakasle iraunkorren ratioa (irakasle iraunkorren ordu kopurua zati arloaren guztizko ahalmenaren ordu kopurua). Arlo batek beharrak dituela ulertuko da ratio hori % 40tik beherakoa denean.



b) Coeficiente de Actividad Docente (CAAD) (Ratio Actividad Académica Docente/Capacidad Efectiva). Deberá ser al menos del 90% tras la incorporación de la nueva persona a la plaza. En todo caso, para considerar que un área necesita una plaza de profesorado permanente deberá justificar la existencia de 8 horas/semana no cubiertas con profesorado a tiempo completo. Para la consideración del CAAD no se tendrán en cuenta aquellas reducciones de Capacidad efectiva (CpD) debidas a situaciones tales como licencias académicas o ITs de corta duración. Las excedencias, ITs que se prevean de larga duración se analizarán caso a caso para determinar su consideración. De igual manera se estudiarán en cada caso las situaciones de comisión de servicios, servicios especiales y análogos. La duración temporal de estas situaciones deberá ser superior a dos años para su consideración.

c) Un encargo docente igual o superior a 80 h/s.

Estas solicitudes deberán cubrirse con carácter general con plazas de CD.

No obstante, lo anterior, para dotar plazas de TU por esta vía, además de los requisitos anteriores, será necesario cumplir los siguientes:

1) Ratio de CDU (cociente entre el número de horas de funcionarios dividido por el número de horas total de capacidad del área) inferior al 30%.

2) Contar con un acreditado en el área con una antigüedad en la acreditación igual o superior a dos años

Sólo excepcionalmente se podrán dotar plazas de TU si no se cumplen estos requisitos.

Desde el Vicerrectorado se solicitará a los departamentos que soliciten las plazas basadas en estabilización.

Los departamentos, que cuenten con áreas que cumplan con estos requisitos, podrán solicitar la plaza cuando justifiquen motivadamente tal solicitud.

Una vez seleccionadas las propuestas, si hubiera más solicitudes de plazas que las disponibles, se ordenarán atendiendo en primer lugar al criterio a). En caso de empate entre dos o más áreas se empleará el criterio b). Y, por último, en caso de

b) Irakasleen Irakaskuntza Jardueraren Koefizientea (IIJK) (Irakasleen Irakaskuntza Jarduera/Egiazko Ahalmena). Pertsona berria lanpostuan sartu ondoren % 90ekoa izan beharko du gutxienez. Nolanahi ere, arlo batek irakasle iraunkorraren lanpostu bat behar duela jotzeko, justifikatu egin beharko du lanaldi osoko irakasleek betetzen ez dituzten 8 ordu daudela astean. IIJK kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko Egiazko Ahalmenaren (EA) murriketak, baldin eta lizentzia akademikoen edo iraupen laburreko ABEen ondorio badira. Eszidentziak edo ustez iraupen luzekoak izanen diren ABEak kasuz kasu aztertuko dira, kontuan hartuko diren zehazteko. Era berean, zerbitzu-eginkizunak, zerbitzu bereziak eta antzekoak kasu bakoitzean aztertuko dira. Egoera horien iraupena bi urtetik gorakoa izan beharko da kontuan hartu ahal izateko.

c) Irakaskuntza-mandatua astean 80 ordukoa edo hortik gorakoa izatea.

Oro har, eskaera horiek KD lanpostuekin bete beharko dira.

Nolanahi ere, UT lanpostuak modu horretan betetzeko, aipatutako baldintzez gain, honako hauek ere bete beharko dira:

1) Unibertsitateko irakaskidegoen ratioa (irakasle funtzionarioen ordu kopurua zati arloaren guztizko ahalmenaren ordu kopurua) % 30etik beherakoa izatea.

2) Arloan bi urtez edo gehiagoz akreditatua daraman norbait egotea.

Baldintza horiek betetzen ez badira, UT lanpostuak salbuespenez baino ez dira beteko.

Errektoreordeak sailei eskatuko die egonkortzean oinarritutako lanpostuak eskatzeko.

Sailek, baldintza horiek betetzen dituen arlorik izanez gero, lanpostua eskatzen ahalko dute baldin eta eskaera arrazoituta justifikatzen badute.

Proposamenak hautatu ondoren, eskuragarri daudenak baino lanpostu eskaera gehiago badaude, a) irizpidearen arabera ordenatuko dira lehenik. Bi arlo edo gehiagoren arteko berdinketa gertatuz gero, b) irizpidea erabiliako da. Eta,



nuevo empate, el criterio c)

En el caso de que la propuesta no sea aceptada se motivará la denegación y se trabajará con el departamento en otras alternativas.

En el caso de que no exista suficiente demanda de plazas por esta vía, las plazas no asignadas, incrementarán el número de plazas asignadas a la vía basada en retención de talento.

Si en la misma convocatoria, debido a la dotación de plazas en un área por la vía de retención de talento, teniendo en cuenta esta dotación, se concluye que el área no cumple los requisitos exigidos en este apartado, no se dotará la plaza por la vía de estabilización de áreas extremadamente débiles.

C. Retención de talento.

Se dotarán plazas de TU, basadas en criterios de promoción, en aquellas áreas que cuenten con personal docente e investigador con al menos un periodo de investigación evaluado positivamente por la CNEAI u organismo de evaluación nacional competente a la fecha de finalización del plazo de solicitud que se asigne a los departamentos. Además, deberá acreditar una antigüedad mínima de cuatro años en la Universidad Pública de Navarra y no haber obtenido una calificación negativa en la última evaluación de su actividad docente.

Se dotarán plazas de promoción a CD, basadas en criterios de promoción, en aquellas áreas que cuenten con personal docente e investigador que acredite una antigüedad mínima de cuatro años en la Universidad Pública de Navarra y que no haya obtenido una calificación negativa en la última evaluación de su actividad docente.

En ambos casos deberá justificarse la necesidad docente en el caso de que la promoción suponga un aumento de la CpD del área.

Los criterios de ordenación serán los siguientes:

a) Antigüedad en la acreditación de TU o de CD. Este criterio tendrá un peso del 70%. Para su cálculo se contabilizará el periodo comprendido, expresado en días, entre la fecha de la Resolución de la ANECA de concesión de la acreditación de TU o CD y la fecha en la que concluya el plazo para que los departamentos envíen las correspondientes peticiones de asignación de plazas basadas en criterios de promoción.

azkenik, berriz ere berdinketa izanez gero, c) irizpidea.

Proposamena onartzen ez bada, ezezkoa arrazoituko da, eta sailarekin beste aukera batzuk landuko dira.

Bide honetatik lanpostu eskaera nahikorik ez badago, esleitu gabe gelditzen diren lanpostuek talentua atxikitzean oinarritutako bideari esleitutako lanpostuen kopurua handituko dute.

Deialdi berean, arlo batean lanpostuak talentua atxikitzearen bidetik hornituz gero, zuzkidura hori kontuan hartuta, ondorioztatzen bada arloak ez dituela betetzen atal honetan eskatutako baldintzak, lanpostua ez da oso ahulak diren arloak egonkortzeko bidetik hornituko.

C. Talentua atxikitzea.

UT kategoriako lanpostuak hornituko dira, promozio irizpideetan oinarritura, sailei esleitzen zaien eskaera-epena amaitzen den egunean CNEAIk edo ebaluazio nazionalerako organismo eskudunak modu positiboan ebaluatutako ikerketaldi bat gutxienez duten irakasle eta ikertzaileak dituzten arloetan. Gainera, hau egiaztatu beharko dute: Nafarroako Unibertsitate Publikoan gutxienez ere lau urteko antzinatasuna dutela eta beren irakaskuntza-jardueraren azken ebaluazioa ez dela kontrakoa izan.

KD kategoriako promozio bidezko lanpostuak hornituko dira hau egiaztatzen duten irakasle eta ikertzaileak dituzten arloetan: Nafarroako Unibertsitate Publikoan gutxienez ere lau urteko antzinatasuna dutela eta beren irakaskuntza-jardueraren azken ebaluazioa ez dela kontrakoa izan.

Bi kasuetan, irakaskuntzaren beharra justifikatu beharko da, baldin eta promozioak arloko Egiazko Ahalmena handitzea badakar.

Honako hauek izanen dira ordena ezartzeko irizpideak:

a) Antzinatasuna UTrako edo KDrako akreditazioan. Irizpide honek % 70eko pisua edukiko du. Hura kalkulatzeko, aldi hau zenbatuko da, egunetan adierazia: ANECAk UTaren edo KDaren akreditazioa emateko ebazenaren dataren eta sailek promozio irizpideetan oinarritutako lanpostuak esleitzeko eskaerak bidaltzeko epea amaitzen den dataren artean dagoen aldia.

b) Índice de evaluaciones de la actividad investigadora por la CNEAI u organismo de evaluación nacional competente. Esta regla tendrá un peso del 30%. El índice será calculado como el mínimo entre IEAI y 1 donde $IEAI=NEPOS/NEPOT$, NEPOS es el número de evaluaciones positivas obtenidas y NEPOT es el número evaluaciones potenciales. Para el cálculo del NEPOT se tomará como referencia las evaluaciones que potencialmente se pudieran obtener durante el período comprendido entre el 1 de enero del año siguiente al año de lectura de la tesis doctoral y el 31 de diciembre del año previo a la fecha de aprobación de la OEP por parte del Consejo de Gobierno de la Universidad, ambos inclusive. A este NEPOT se le restará 1 año por cada baja igual o superior a 16 semanas consecutivas, siempre y cuando dicha baja esté contemplada en el catálogo de bajas/enfermedades.

En la baremación de cada una de las variables precedentes, se otorgará la máxima puntuación al mayor valor calculado en cada criterio y el resto se normalizará mediante la correspondiente regla de proporcionalidad. Esto dará como resultado unas listas ordenadas por áreas de conocimiento y departamentos.

En el caso de que el docente e investigador cuya baremación dé lugar a una plaza en un área concreta y no obtenga la plaza, se le excluirá durante dos años del proceso de asignación de plazas basadas en criterios de promoción de la misma categoría. No obstante, si existiera una causa justificada de fuerza mayor, por la cual no se hubiera presentado, quedará sin efecto el periodo de carencia. La valoración de las causas será determinada por el Vicerrectorado competente en materia de profesorado, una vez oídos los servicios jurídicos de la Universidad.

En cualquier caso, el departamento podrá retirar candidaturas durante el proceso de gestión de las plazas por causa justificada de fuerza mayor, siempre y cuando la renuncia se produzca en los plazos que determine el correspondiente procedimiento.

3.2. Plazas de CU

Las plazas de CU pueden ser dotadas y convocadas por atracción de talento y por promoción.

b) CNEAIk edo erakunde nazionalerako beste organismo eskudun batek ikerketa-jarduerari dagokionez egindako ebaluazioen indizea. Arau honek % 30eko pisua edukiko du. Indizaia IJEIaren eta 1en arteko minimo gisa kalkulatuko da, $IJEI=EPOSK/EPOTK$, non EPOSK lortutako ebaluazio positiboen kopurua baita, eta EPOTK ebaluazio potentzialen kopurua. EPOTK kalkulatzeko, doktoretza-tesia irakurri eta hurrengo urteko urtarrilaren 1etik Unibertsitateko Gobernu Kontseiluak LPEa onartu eta aurreko urteko abenduaren 31ra bitartean potentzialki lor zitezkeen ebaluazioak hartuko dira erreferentziatzat, biak barne. EPOTK horri urtebete kenduko zaio elkarren segidako 16 asteko edo hortik gorako baja bakoitzeko, betiere baja hori bajen edo gaixotasunen katalogoa jasota badago.

Aurreko aldagai bakoitzaren baremazioa egiterakoan, puntuazio gorena emanen zaio irizpide bakoitzean kalkulatutako balio handienari, eta gainerakoa dagokion proporcionaltasun arauaren bidez normalizatuko da. Horren emaitza jakintza-arloen eta sailen arabera ordenatutako zerrendak izanen dira.

Irakasle ikertzale baten baremazioak arlo zehatz batean lanpostu baterako aukera ematen badu baina irakasle edo ikertzale horrek ez badu lanpostu hori lortzen, bi urtez baztertuko dute promozio irizpideetan oinarritutako kategoria bereko lanpostuak esleitzeko prozesutik. Nolanahi ere, ez bada aurkeztu ezinbesteko kausa justifikaturen bat dela-eta, gabealdiak ez du eraginik izanen. Irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetzak eginen du kausen balorazioa, Unibertsitateko zerbitzu juridikoen iritzia entzun eta gero.

Nolanahi ere, sailak lanpostuak kudeatzeko prozesuan hautagaitzak erretiratu ahal izanen ditu ezinbesteko kausagatik, betiere ukoa dagokion prozedurak zehaztutako epeetan egiten bada.

3.2. UK kategoriako lanpostuak.

UK kategoriako lanpostuak talentua erakartzeko bidetik eta promozio bidetik hornitu eta deitzen ahal dira.

Las dotación y convocatoria de plazas de CU por atracción de talento se regirá por lo recogido en los puntos 3.1.1 y 3.1.2 A) de esta normativa.

Los criterios que deben tenerse en cuenta para la dotación de plazas de promoción de TU a CU, en las áreas de conocimiento y en los departamentos, son los siguientes:

- a) El número de sexenios, que tendrá un peso del 25%.
- b) La antigüedad en la acreditación a CU, que tendrá un peso 50%.
- c) La saturación de CU en el área de conocimiento, medida en función del cociente TU/CU, tendrá un peso 15%.
- d) La saturación de CU en el departamento, medida en función del cociente TU/CU, tendrá un peso del 10%.

3.2.1 Procedimiento para plazas de promoción de CU

La elaboración de la propuesta de ordenación y prelación de áreas de conocimiento y departamentos, en las que dotar plazas de promoción de TU a CU, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante la Resolución del Vicerrectorado que se publicará, en el sitio web de la Universidad que se habilite a tal efecto. Dicha Resolución abrirá un plazo de 15 días hábiles, para que los departamentos soliciten la dotación de plazas de promoción de TU a CU en las áreas de conocimiento a las que estén adscritos Profesores TU que cuenten, a fecha de la finalización del plazo establecido, con la acreditación a CU emitida por la ANECA. A dicha Resolución se acompañará el cuadro que contenga los datos de Profesores CU y TU adscritos, de acuerdo con los últimos datos disponibles.

2. Se conformará una comisión que se encargará de revisar las solicitudes de dotación de plazas. Dicha comisión estará formada por:

- El/la Vicerrector/a competente en materia de Profesorado, que la presidirá.
- La Dirección de área competente en materia de profesorado
- El/La Representante de los directores/as de departamentos en la Comisión Académica del Consejo de Gobierno
- La Dirección del Servicio de Recursos Humanos, que actuará como Secretario/a

Talentua erakartzeko bidetik joz gero, UK kategoriako lanpostuen zuzkidura eta deialdia araudi honetako 3.1.1 eta 3.1.2 A) puntuaren jasotakoaren arabera eginen da.

UT kategoriarietako UK kategoriako promozio lanpostuak hornitzeko, irizpide hauek hartu behar dira kontuan jakintza-arloetan eta sailetan:

- a) Seiurtekoen kopurua: % 25eko pisua edukiko du.
- b) UK izateko akreditazioko antzinatasuna: % 50eko pisua edukiko du.
- c) UKren saturazioa jakintza-arloan: UT/UK zatiduraren bidez neurtuko da eta % 15eko pisua edukiko du.
- d) UKren saturazioa sailean: UT/UK zatiduraren bidez neurtuko da eta % 10eko pisua edukiko du.

3.2.2 UK kategoriako promozio lanpostuen prozedura.

Jakintza-arloak eta sailak lehentasunaren arabera ordenatu eta antolatzeko proposamena, UTak UK izatera pasatzeko promozioko lanpostuak betetzeko, prozedura honen arabera prestatuko da.

1. Errektoreordearen ebazpenaren bidez abiaraziko da prozedura; ebazpen hori Unibertsitatearen webgunean argitaratuko da, horretarako gaitutako profilean. Ebazpen horrek 15 egun balioduneko epeari emanen dio hasiera sailek UTak UK izatera pasatzeko promozioko lanpostuak betetzea eska dezaten, ezarritako epea bukatzean ANECAk UK izateko emandako akreditazioa daukaten UTak atxikiak dauzkaten jakintza-arloetan. Ebazpen horrekin batera, UK eta UT kategorietako irakasle atxikien datuak jasotzen dituen taula aurkeztuko da, eskuragarri dauden azken datuen arabera.

2. Batzorde bat eratuko da lanpostuak betetzeko eskaerak berrikusteko. Honako hauek osatuko dute batzordea:

- Irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordea, batzordeburu izanen dena.
 - Irakasleen gaietan eskumena duen arloko zuzendaria.
 - Gobernu Kontseiluaren Irakaskuntza Batzordean sailetako zuzendarien ordezkaria den kidea.
- Giza Baliabideen Zerbitzuko zuzendaria, idazkari izanen dena.



- La Jefatura de Sección competente en análisis y programación
- 3.** En la solicitud de dotación de plazas, se deberá especificar la identidad de la persona o personas acreditadas que justifican la petición, así como su número de sexenios y la fecha de acreditación a CU emitida por la ANECA. La solicitud, dirigida al Vicerrectorado, se cumplimentará por el/la Director/a del departamento de acuerdo con el modelo que se establezca, y deberá ir firmada, también, por el profesor o profesores citados. Asimismo, se deberá acompañar la documentación que justifique la acreditación a CU, salvo que se hubiera entregado anteriormente en el servicio de Recursos Humanos.
- 4.** El Vicerrectorado publicará las áreas de conocimiento y departamentos en las que se ha solicitado la dotación de plazas por cualquiera de las vías, especificando los nombres Profesores/as Titulares de Universidad que justifican dicha petición.
- 5.** En los cinco días hábiles siguientes se podrá solicitar la subsanación de los errores u omisiones que pudieran existir en la relación publicada. Una vez subsanados los errores se procederá a publicar la lista definitiva de solicitudes.
- 6.** La comisión elaborará y publicará el orden de prelación provisional de áreas de conocimiento y departamentos aplicando los criterios de esta normativa.
- 7.** Los profesores cuyos méritos justifican la petición de plazas podrán formular reclamaciones, frente a dicha ordenación provisional, ante el Vicerrectorado dentro de los cinco días hábiles siguientes a su publicación.
- 8.** Las reclamaciones serán resueltas en un plazo máximo de 10 días hábiles por Resolución del Vicerrectorado.
- 9.** Resueltas las reclamaciones, la propuesta de ordenación se publicará en la página web de la Universidad.
- 10..** La propuesta de ordenación de plazas que elabore el Vicerrectorado es un acto de trámite, y por lo tanto no es susceptible de recurso, sin perjuicio de la impugnación del acuerdo que adopte en su día el Consejo de Gobierno de la Universidad, frente al que los profesores interesados podrán
- Analisian eta programazioan eskumena duen ataleko burua.
- 3.** Lanpostuak betetzeko eskaera, hora justifikatzen duten pertsona akreditatuak nor diren zehaztu beharko da, bai eta zenbat seiurteko daukaten eta ANECAk UK izateko akreditazioa noiz eman duen ere. Eskaera, errektoreordeari zuzendua, sailaren zuzendaria osatu beharko du, ezarritako ereduaren arabera, eta aipatzen diren irakasleek sinatu beharko dute. Halaber, UK izateko akreditazioa justifikatzen duen dokumentazioa erantsi beharko da, ez bada aurretik Giza Baliabideen Zerbitzuan aurkeztu.
- 4.** Errektoreordeak argitara emanen du zer jakintza-arlo eta sailetan eskatu den bideetako edozeinetatik lanpostuak betetzeko, eta eskaera hori justifikatzen duten Unibertsitateko irakasle titularren izenak zehatzuko ditu.
- 5.** Hurrengo bost egun baliodunetan, argitaratutako zerrendan egon litezkeen akatsak edo omisioak zuzentzeko eskatzen ahalko da. Akatsak zuzendu ondoren, eskaeren behin betiko zerrenda argitaratuko da.
- 6.** Errektoreordeak jakintza-arloen eta sailen lehentasunaren araberako behin-behineko ordena prestatuko du araudi honen irizpideak aplikatuz.
- 7.** Irakasleek, beren merezimenduek lanpostuen eskaera justifikatzen badute, zilegi izanen dute behin-behineko ordena horren aurkako erreklamazioak aurkeztea errektoreordeari zuzenduak, zerrenda argitaratu eta hurrengo bost egun baliodunetan.
- 8.** Erreklamazioak 10 egun balioduneko epean ebatzik dira beranduenez, errektoreordearen ebazpen baten bidez.
- 9.** Erreklamazioak ebatzi ondoren, ordenaren proposamena Unibertsitatearen webgunean argitaratuko da.
- 10.** Errektoreordeak lanpostuak ordenatzeko prestatzen duen proposamena izapidezko egintza bat izanen da, eta, hortaz, ez da zilegi haren aurkako errekurtsorik aurkeztea. Hala ere, baliteke aurka egitea Unibertsitateko Gobernu Kontseiluak egunen batean hartzen duen erabakiari, eta, kasu

hacer valer sus derechos e interponer los recursos que procedan.

11. A continuación, el Vicerrector someterá la propuesta de ordenación de plazas en áreas de conocimiento y departamentos a la Comisión Académica y con posterioridad a la aprobación, si procede, del Consejo de Gobierno de la Universidad.

12. Aprobada la ordenación de plazas y modificada, su caso, la Relación de Puesto de Trabajo, podrá procederse a la convocatoria de plazas correspondiente.

3.2.2 Asignación de plazas de CU

Con carácter general, para calcular la saturación en áreas de conocimiento y departamentos, se utilizarán los últimos datos disponibles.

La aplicación de los criterios de ordenación serán la siguiente

- a) El número de sexenios tendrá un peso del 25%

El número de sexenios que se considerarán serán los concedidos por la ANECA (CNEAI) a la fecha de referencia. Es decir, la fecha en la que concluya el plazo para que los departamentos envíen las correspondientes peticiones de asignación de plazas de promoción de TU a CU.

- b) La antigüedad en la acreditación para CU tendrá un peso 50%.

Para su cálculo se contabilizará el período comprendido, expresado en días, entre la fecha de la Resolución de la ANECA de concesión de la acreditación a CU y la fecha en la que concluya el plazo para que los departamentos envíen las correspondientes peticiones de asignación de plazas de promoción de TU a CU.

- c) La saturación de CU en el área de conocimiento, medida en función del cociente TU/CU, tendrá un peso del 15% calculada como:

$$10 * \text{TUa} / (\text{TUa} + k * \text{CUa})$$

donde:

TUa: es el número de Titulares de Universidad del área cuya *ratio* es objeto de cálculo.

CUs: es el número de Catedráticos de Universidad del área cuya *ratio* es objeto de cálculo.

k: TUu/CUu, es el valor del ratio TU/CU del conjunto de la Universidad.

- d) La saturación de CU en el departamento, medida en función del cociente TU/CU,

horretan, irakasle interesdunek eskubidea izanen dute dagozkienek erre Kurtsoak aurkezteko.

11. Jarraian, errektoreordeak Irakaskuntza Batzordearen mende jarriko du jakintza-arloetan eta sailetan lanpostuak ordenatzeko proposamena, eta, ondoren, Unibertsitateko Gobernu Kontseiluaren mende, bidezkoa bida, onets dezan.

12. Lanpostuen ordena onetsi eta, beharrezko bida, Lanpostuen Zerrenda aldatu eta gero, zilegi izanen da dagozkion lanpostuen deialdia egitea.

3.2.2 UK kategoriako lanpostuak esleitzea.

Oro har, jakintza-arloetako eta sailetako saturazioa kalkulatzeko, eskuragarri dauden azken datuak erabiliko dira.

Ordenatzeko irizpideak honela aplikatuko dira:

- a) Seiurtekoen kopuruak % 25eko pisua edukiko du.

Kontuan hartuko diren seiurtekoen kopurua ANECAK (CNEAI) erreferentziako datan emandakoa izanen da. Hau da, sailek UTak UK izatera pasatzeko promozioko lanpostuak esleitzeko behar diren eskaerak bidaltzeko epearen mugaeuguna.

- b) UK izateko akreditazioko antzinatasunak % 50eko pisua edukiko du.

Hura kalkulatzeko, aldi hau zenbatuko da, egunetan adierazia: ANECAK UKren akreditazioa emateko ebazpenaren dataren eta sailek UTak UK izatera pasatzeko promozioko lanpostuak esleitzeko eskaerak bidaltzeko epea amaitzen den dataren artean dagoen aldia.

- c) UKren saturazioa jakintza-arloan UT/UK zatiduraren bidez neurriko da eta % 15eko pisua edukiko du. Honela kalkulatuko da:

$$10 * \text{UTa} / (\text{UTa} + k * \text{UKa})$$

non:

UTa: Unibertsitateko titularren kopurua, *ratioa* kalkulatu nahi den arloan dagoena.

UKa: Unibertsitateko katedradunen kopurua, *ratioa* kalkulatu nahi den arloan dagoena.

k: UTu/UKu, Unibertsitate osoaren UT/UK ratioaren balioa.

- d) UKren saturazioa sailean UT/UK zatiduraren bidez neurriko da eta % 10eko

tendrá un peso del 10%, calculada como:

$$10 * \text{TUd} / (\text{TUd} + k * \text{CUD})$$

donde:

TUd: es el número de Titulares de Universidad del departamento cuya *ratio* es objeto de cálculo.

CUD: es el número de Catedráticos de Universidad del departamento cuya *ratio* es objeto de cálculo.

k: TUu/CUu, es el valor de la ratio TU/CU del conjunto de la Universidad

En la puntuación de cada uno de los criterios, a considerar se asignará la máxima puntuación al de mayor valor y el resto se normalizará mediante la correspondiente regla de proporcionalidad. Asimismo, una vez asignada una plaza a un área y departamento, se recalcularán las ratios TU/CU de área, departamento y Universidad, y se volverá a recalcular con ellas un nuevo orden de prelación, eliminando dicha plaza del cálculo. Este proceso se repetirá tantas veces como número de plazas se vayan a convocar.

4. DOTACIÓN Y CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PROFESORADO A TIEMPO COMPLETO NO PERMANENTE AYUDANTE -AY- Y AYUDANTE DOCTOR -AYD-

4.1 Con carácter excepcional, se podrán dotar plazas de Ay u otras figuras de formación que pudieran articularse en el futuro, basadas en estructuras de plantilla en áreas con menor capacidad de atracción de personal investigador. En estos casos, con carácter general esta información será enviada a lo largo del primer semestre del año x para iniciar su vigencia con del inicio del curso x/x+1. La decisión se adoptará entre la dirección del departamento y el vicerrectorado competente en materia de profesorado.

4.2 Los contratos de AyD se deben basar en criterios de necesidad docente (*ratio* Actividad Académica Docente/Capacidad Efectiva) y de plantilla, en el ámbito de las áreas de conocimiento, teniendo en cuenta también la situación de los departamentos que integran las áreas. Asimismo, se tendrá en cuenta la situación de particular necesidad de áreas o departamentos con una pirámide de edad que haga preciso un relevo generacional.

En lo que se refiere a las plazas de AyD, los

pisua edukiko du. Honela kalkulatuko da:

$$10 * \text{UTs} / (\text{UTs} + k * \text{UKs})$$

non:

UTs: Unibertsitateko titularren kopurua, *ratioa* kalkulatu nahi den sailean dagoena.
UKs: Unibertsitateko katedradunen kopurua, *ratioa* kalkulatu nahi den sailean dagoena.

k: UTu/UKu, Unibertsitate osoaren UT/UK ratioaren balioa.

Kontuan hartu beharreko irizpide bakoitzaren puntuazioan, balio handienari emanen zaio puntuaziorik handiena, eta gainerakoa dagokion proporcionaltasun arauaren bidez normalizatuko da. Halaber, behin lanpostu bat arlo eta sail bat esleitu ondoren, berriz kalkulatuko dira arloko, saileko eta Unibertsitateko UT/UK ratioak, eta haien bidez berriz kalkulatuko da lehentasun ordena berri bat, lanpostu hori kalkulutik kenduta. Zenbat lanpostutarako deialdia egin behar den, beste horrenbeste aldiz errepikatuko da prozesu hori.

4. LANALDI OSOKO IRAKASLE LAGUNTZAILE EZ IRAUNKORREN (Lag) ETA LAGUNTZAILE DOKTOREEN (LagD) ZUZKIDURA ETA DEIALDIA

4.1. Salbuespen gisa, Lag-en lanpostuak edo etorkizunean antolatzen ahal diren bestelako prestakuntzako figurak hornitu ahal izanen dira, plantilla-egituretan oinarritura, ikertzaileak erakartzeko gaitasun txikiagoa duten arloetan. Kasu horietan, oro har, informazio hori x urtearen lehen seihibilekoan bidaliko da, eta indarraldia x/x+1 ikasturtearen hasierarekin batera hasiko. Sailaren zuzendaritzaren eta irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetzen artean hartuko da erabakia.

4.2. LagD-en kontratuek irakaskuntza-beharren irizpideetan oinarritu behar dute (Irakaskuntza Jarduera/Egiazko Ahalmena *ratioa*), baita plantillaren beharren irizpideetan ere, jakintza-arloen esparruan, eta kontuan hartuko da arlo horiek osatzen dituzten sailetako egoera. Halaber, kontuan hartuko da adin-piramidea dela-eta belaunaldi-aldaketa baten beharrean dauden arlo edo sailen premia bereziko egoera.

LagD lanpostuei dagokienez, sailek irakasleen

departamentos informarán al vicerrectorado competente en materia de profesorado, sobre sus necesidades para atender sus actividades docentes e investigadoras. Con carácter general, esta información será enviada a lo largo del primer semestre del año x y la contratación se realizará al inicio del curso x/x+1. La asignación de estas plazas a las áreas y departamentos se basará en las necesidades docentes e investigadoras. La decisión se adoptará entre la dirección del departamento y el vicerrectorado competente en materia de profesorado.

Mientras no sea posible la consideración de plantillas investigadoras, la actividad investigadora tiene y tendrá su reflejo en el cómputo de horas de dedicación a la misma del profesorado, además de otras acciones concretas que se puedan arbitrar (Ayudantes asociados a grupos de investigación, Ramón y Cajal, etc.).

5. PLAZAS TEMPORALES PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES PERMANENTES

5.1 Las plazas de CD se podrán ocupar interinamente (CDI), siempre que se justifique por razones docentes, jurídicas, económicas y presupuestarias. Con carácter general esta ocupación interina procederá, siempre que se justifiquen por necesidades docentes, y de plantilla, por la promoción de un AyD que haya consumido la mitad de su contrato y tenga un año de antigüedad en la acreditación de CD. En principio, esta información será enviada a lo largo del primer semestre del año x y la contratación se realizará al inicio del curso x/x+1.

La decisión se adoptará entre la dirección del departamento y el vicerrectorado competente en materia de profesorado.

5.2 Las dotaciones de plazas de Sustitutos de Docencia -SD-, recogidas y definidas en el Decreto Foral 36/2009, modificado por el Decreto Foral 2/2015, serán excepcionales. En todo caso serán limitadas en el tiempo. Las plazas de SD serán objeto de una valoración detallada, puesto que tienen un carácter coyuntural y excepcional y no son una tipología de contratación preferente. En todo caso, los departamentos informarán al vicerrectorado competente en materia de profesorado, sobre sus necesidades para atender sus actividades docentes con este tipo de plaza. Con carácter general, esta información será enviada a lo largo del primer semestre del año x y las dotaciones que correspondan se contratarán, en

gaian eskumena duen errektoreordetza jakinaraziko diote zein premia dituzten beren irakaskuntza eta ikerketa jarduerak egiteko. Oro har, informazio hori x urtearen lehen seihilekoan bidaliko da, eta kontratazioa x/x+1 ikasturtearen hasieran eginen da. Lanpostu hauek arlo eta sailetara esleituko dira irakaskuntza eta ikerketa beharren arabera. Sailaren zuzendaritzaren eta irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetza artean hartuko da erabakia.

Ikertzaile plantillak edukitzea ezinezkoa den bitartean, irakasleak ikertzen aritzen diren ordu kopuruan agertzen da eta agertuko da ikerketa jarduera, ezartzen ahal diren beste jarduera zehatz batzuez gainera (ikerketa-taldeekin elkartutako laguntzaileak, Ramón y Cajal, etab.).

5. BEHAR IRAUNKORRAK BETETZEKO ALDI BATERAKO LANPOSTUAK

5.1. KDen lanpostuak bitarteko gisa bete ahal izanen dira (BKD), betiere arrazoi akademiko, juridiko, ekonomiko eta aurrekontukoengatik justifikatzen bada. Oro har, bitarteko lan hori bidezkoa izanen da irakaskuntza-premiengatik justifikatzen bada, baita plantillaren premiengatik ere, eta kontratuaren erdia kontsumitu duen eta KDaren akreditazioan urtebeteko antzinatasuna duen LagD baten promozioaren bidez betetzen bada. Oro har, informazio hori x urtearen lehen seihilekoan bidaliko da, eta kontratazioa x/x+1 ikasturtearen hasieran eginen da.

Sailaren zuzendaritzaren eta irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetza artean hartuko da erabakia.

5.2. Irakaskuntzako ordezko (IO) lanpostuen zuzkidura salbuesenezkoa izanen da. Kategoria hori 2/2015 Foru Dekretuak aldatutako 36/2009 Foru Dekretuan jaso eta definitzen da. Nolanahi ere, denboran mugatuak izanen dira. IO kategoriako lanpostuen balorazio zehatza eginen da, egoeraren araberakoak eta salbuesenezkoak baitira, eta ez baitira lehentasuneko kontratazio-tipología bat. Nolanahi ere, sailek irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordeari jakinaraziko diote zein premia dituzten beren irakaskuntza-jarduerak lanpostu mota horrekin betetzeko. Oro har, informazio hori x urtearen lehen seihilekoan bidaliko da, eta dagozkion zuzkidurak kontratatuko dira, beharrezko bida,

su caso, para iniciar su vigencia con el inicio del curso x/x+1. La asignación de estas plazas a las áreas y departamentos se basará en las necesidades docentes y en las estructuras de plantilla respectivas. La decisión se adoptará de mutuo acuerdo entre la dirección del departamento y el vicerrectorado competente en materia de profesorado.

Todo lo anterior, sin perjuicio de otras posibles actuaciones que por razones justificadas pueda decidir el Vicerrectorado competente en materia de profesorado.

beren indarraldia x/x+1 ikasturtearen hasierarekin batera hasteko. Lanpostu hauek arlo eta sailetara esleituko dira irakaskuntza-premien eta dituzten plantilla-egituren arabera. Sailaren zuzendaritzaren eta irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetzaren artean adostasunez hartuko da erabakia.

Aurreko guztia, irakasleen gaietan eskumena duen errektoreordetzak arrazoi justifikatuengatik erabakitzan ahal dituen beste jarduketa batzuk alde batera utzi gabe.

