

Documento de bases para la organización de las Ofertas Públicas de Empleo para el Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja

Contenidos:

- 1) Aclaración inicial
- 2) Objetivos
- 3) Criterios generales

1. Aclaración inicial

Este documento **no** pretende definir los mecanismos que determinarán la convocatoria de plazas de puestos permanentes para el PDI de la UR. Ante cada convocatoria será el Consejo de Dirección el que, tras su negociación con los representantes sindicales, elevará una propuesta al Consejo de Gobierno, siendo este último el órgano que tiene la responsabilidad de aprobar, en su caso, la propuesta o de modificarla como considere conveniente.

2. Objetivos

1) Que queden claramente diferenciadas las plazas que se convocan con objeto de **estabilizar** puestos de trabajo que están ocupados interinamente (previsiblemente Contratados Interinos y Titulares de Universidad interinos) de las plazas que se convocan para **mejorar** la **cualificación** de los puestos de trabajo (convocando plazas de Titular o Catedrático de Universidad).

2) Que se atienda **equilibradamente**, dentro de los puestos de mejora de la cualificación, a dos aspectos complementarios:

- áreas curricularmente más fuertes (que deben ser apoyadas para que mantengan su competitividad),
- áreas estructuralmente más débiles (que deben ser potenciadas para mejorar en su desempeño).

3) Que las bases fijadas tengan estabilidad en el tiempo (aunque hay que precisar que estable no significa ni estático ni inamovible; son los principios los que deben ser estables, para que las áreas y departamentos sepan a qué atenerse en su planificación).

4) Que todo el proceso deje claro que las plazas convocadas lo son por motivos estructurales de la universidad, pensando en su mejora, y que no están vinculadas a personas concretas que trabajan en este momento en nuestra universidad o fuera de ella. Por ello toda la documentación que se genere (compilación de datos, listados, prelación, etc.) debe entenderse únicamente como un instrumento para ayudar al Consejo de Gobierno a decidir qué plazas convocar, y nunca como un mecanismo de concesión de plazas. El Consejo de Dirección tras debatir con la comunidad universitaria y negociar, como es preceptivo, con los representantes sindicales, elevará una propuesta a Consejo de Gobierno, que dispondrá para adoptar su decisión tanto de todos los datos recabados como de información precisa de las reuniones celebradas.

3. Criterios generales

1) Se aplicarán en todos los casos las siguientes dos restricciones:

a) Las plazas que hayan de convocarse podrán solicitadas formalmente por los departamentos, cumpliéndose, en todo caso, los requisitos que establezcan los estatutos de la Universidad de La Rioja.

b) Se tratará de evitar que las plazas queden desiertas procurando dejar constancia de la existencia potencial de personal acreditado para concurrir a las mismas.

2) En lo relativo a las plazas objeto de estabilización, se podrán convocar todas las plazas que el marco legal y las disponibilidades presupuestarias permitan, siempre y cuando estén ocupadas de manera completa y efectiva. Para estabilizar puestos de trabajo se optará, preferentemente, por la figura de Contratado Doctor. Se convocarán plazas de Titular de Universidad si alguna restricción legal, o de oportunidad, desaconsejara convocar plazas de Contratado Doctor.

3) Para determinar qué áreas son estructuralmente más fuertes y, por tanto, podrán optar a la convocatoria de plazas que mejoren la cualificación de puestos de trabajo o su estabilización, se considerarán tres indicadores en los miembros de cada área: antigüedad, antigüedad en acreditación y número de sexenios, en la proporción concreta que determine en cada momento la negociación con los representantes sindicales y la consulta a los colectivos afectados, pero siempre dentro de los siguientes rangos:

- Antigüedad en la universidad (del 15% al 25%) (Mínimo 2 años TC en la Universidad de La Rioja)
- Antigüedad en la acreditación (del 20% al 35%)
- Número de sexenios (del 35% al 50%)

4) Para determinar qué áreas son estructuralmente más débiles y, por tanto, podrán optar a la convocatoria de plazas que mejoren la cualificación de puestos de trabajo, se actuará del siguiente modo:

a) Se considerarán los departamentos con menor número de miembros del cuerpo del área de la plaza a convocar (Titular o Catedrático de Universidad), respecto al total de su personal.

b) En el caso de que la mejora de la cualificación esté destinada a la convocatoria de plazas de Titular de Universidad, dentro de cada departamento se considerará área más débil aquella en la que sea menor la proporción entre el número de miembros de cuerpos docentes y profesorado permanente del área con respecto al número de profesores equivalentes a tiempo completo del área, calculados con una capacidad docente media de 24 créditos.

c) En el caso de que la mejora de la cualificación esté destinada a la convocatoria de plazas de Catedrático de Universidad, se considerará área más débil a aquella en la que sea menor la proporción entre el número de catedráticos del área con respecto al número de profesores equivalentes a tiempo completo del área. En caso de que haya de realizarse un desempate se utilizará el criterio b) anterior.