

DULCE M^a GARCÍA MELLA, SECRETARIA XERAL DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA,

CERTIFICA, antes da aprobación da acta correspondente, que o Consello de Goberno, na sesión ordinaria celebrada o 29 de marzo de 2019 aprobou o *Plan Plurianual de Profesorado 2019-2022*, nos termos do documento adxunto.

E para que así conste, asino a presente certificación en Santiago de Compostela, co V^o e Prace do sr. reitor.

V^o e prace

O reitor

Antonio López Díaz

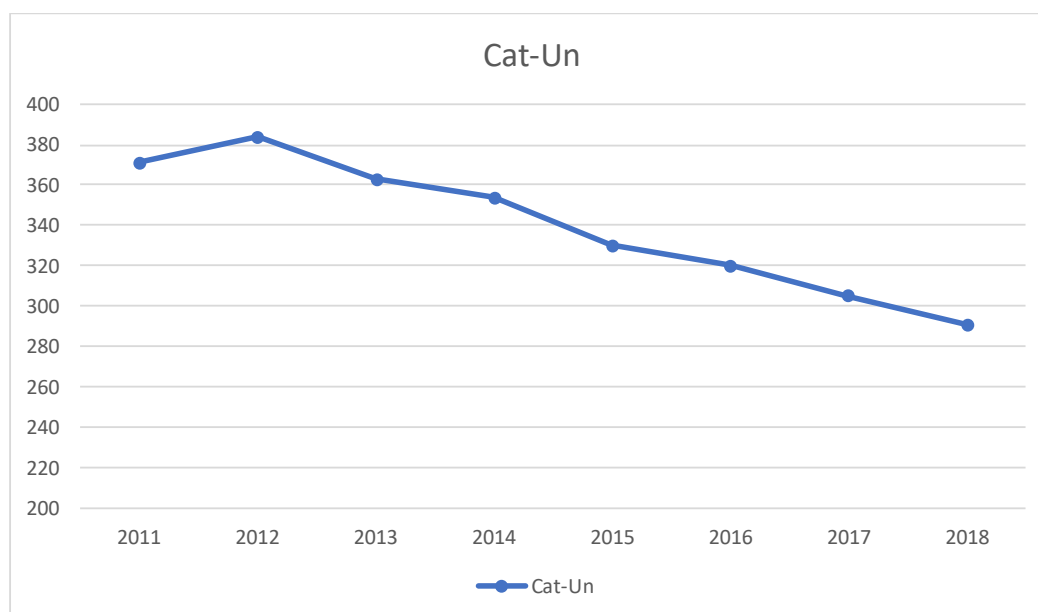
Documento asinado dixitalmente conforme a Lei 39/2015 de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas (BOE nº 236 do 2 de outubro de 2015).

Plan plurianual de profesorado (2019-2022)

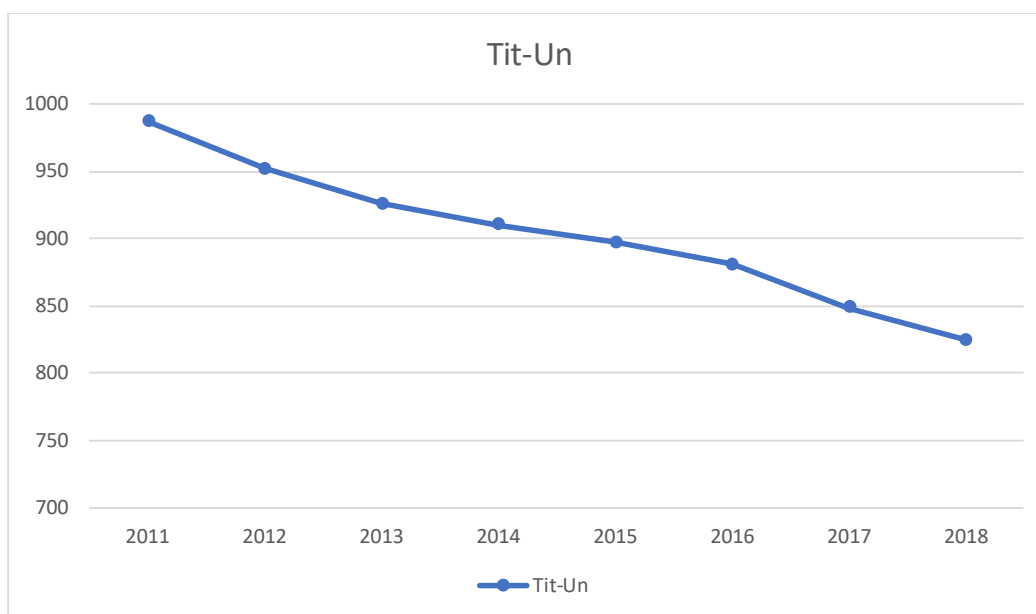
1. A evolución do cadro de persoal docente e investigador na USC na última década

Ao longo da última década o cadro de persoal docente e investigador con vinculación permanente da Universidade de Santiago de Compostela experimentou unha redución paulatina e constante.

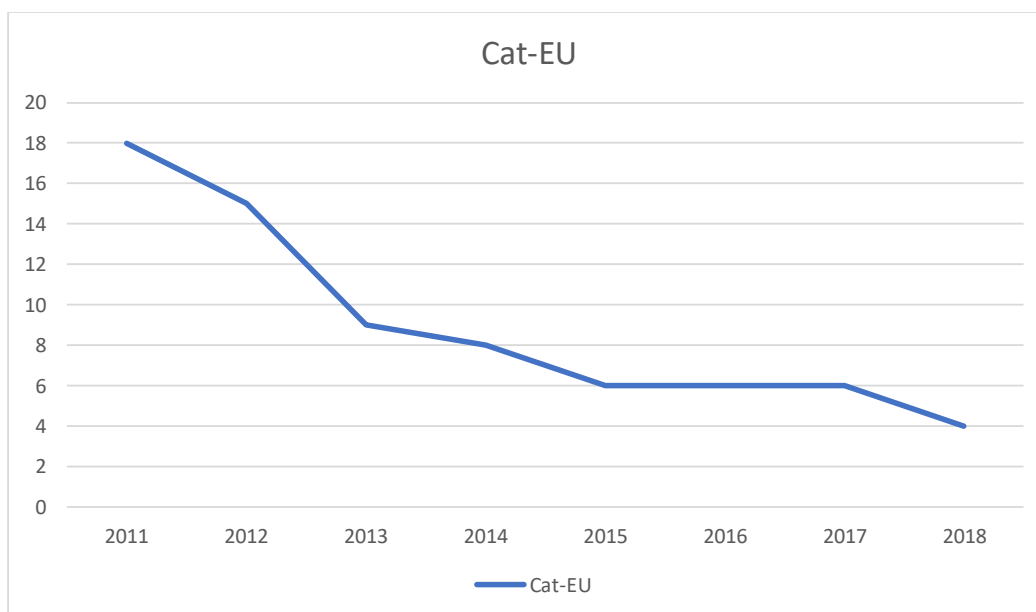
Máis en detalle, entre 2011 e 2018 o número de catedráticos sufriu unha redución de 80 efectivos, desde os 371 de 2011 aos 291 de 2018, o que supón unha caída do 21,5%:



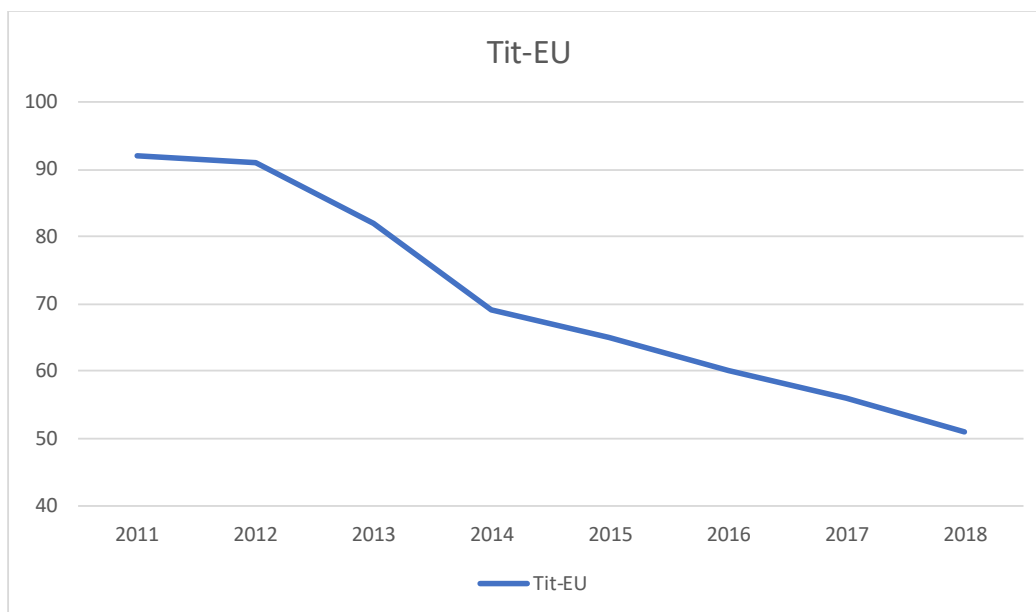
De xeito análogo, no corpo de profesores titulares de Universidade a redución foi, aínda que algo menor en termos porcentuais, tamén significativa: en 2018 prestaban os seus servizos na USC 162 profesoras e profesores titulares menos que en 2011 (un 16,5% menos):



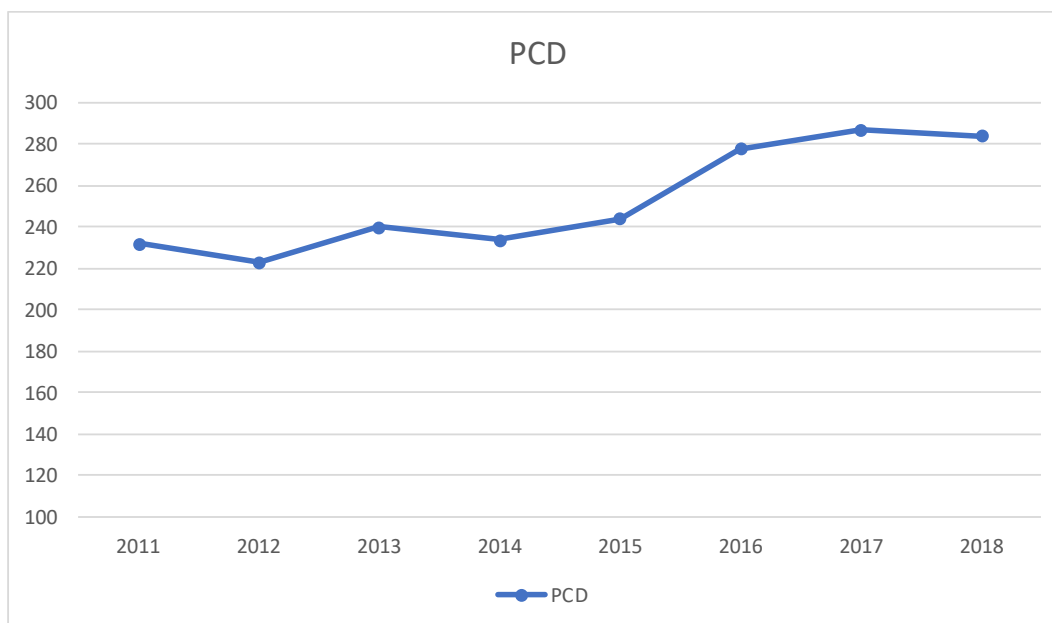
Nos outros dous corpos de profesorado funcionario, ambos declarados a extinguir, a redución foi moito maior en termos porcentuais, por máis que en cifras absolutas resulte moito menos significativa. Concretamente, a caída no número de catedráticos de escola universitaria ascendeu no período que estamos a considerar a un 78%:



Polo que se refire ao profesorado titular de escola universitaria, a redución sitúase neste mesmo período de referencia no 44,5%:



Os únicos incrementos no profesorado con vinculación permanente que se rexistran no período afectan ao profesorado contratado doutor, cuxo número, que permanecía máis ou menos estable entre 2011 e 2015, crece en 2016 (de 244 a 278) para estabilizarse novamente a partir desa data. En calquera caso, o incremento en 52 membros deste colectivo non compensa de ningún xeito a redución padecida polas outras categorías:

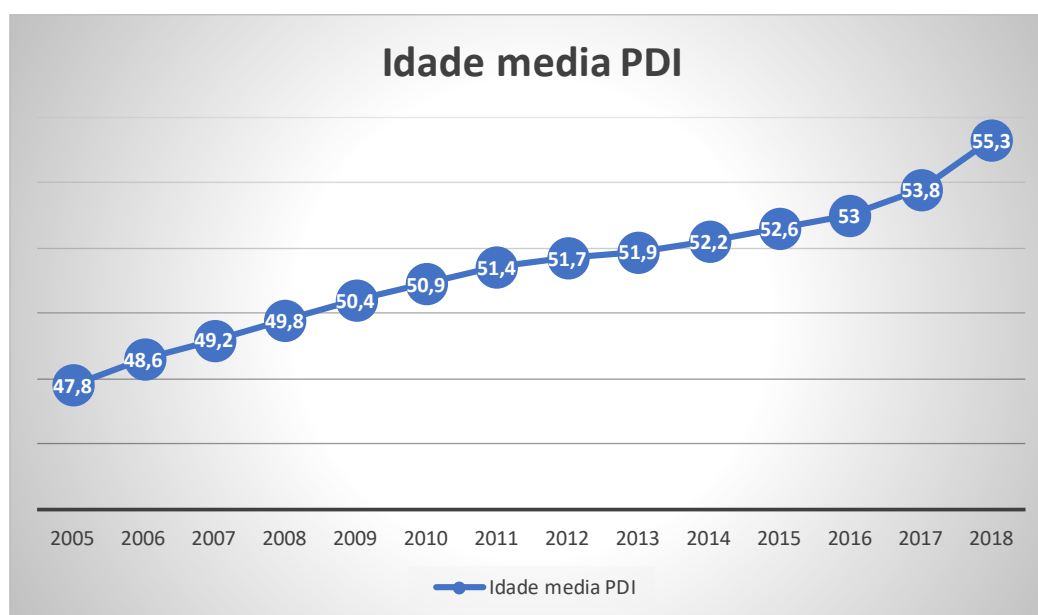


Esta redución foi o produto da imposibilidade de que a Universidade, por razóns de carácter normativo ou financeiro, puidese repórtese as xubilacións que se ían producindo en número superior ao de décadas anteriores. Na seguinte táboa pódese ver o detalle das baixas producidas entre 2014 e 2018:

	Xubilacións		Falecementos, excedencias e outras baixas		Reintegros		Totais		
	Func.	Contr.	Func.	Contr.	Func.	Contr.	Func.	Contr.	Total
2014	42	0	4	0	0	0	46	0	46
2015	38	0	6	0	1	0	43	0	43
2016	34	0	1	0	0	0	35	0	35
2017	52	0	2	0	0	0	54	0	54
2018	49	2	2	0	0	0	51	2	53

Ademais, nos últimos anos produciuse un fenómeno, practicamente descoñecido na Universidade antes do inicio da crise, consistente nun número crecente de xubilacións non forzosas, que afectan de maneira especial a aquelas áreas de coñecemento que soportan unha maior presión, tanto en encargo docente coma en número de estudantes.

Un dos efectos máis visibles desta diminución do cadro de persoal docente e investigador é o crecemento imparable da idade media do profesorado ao longo dos últimos anos:



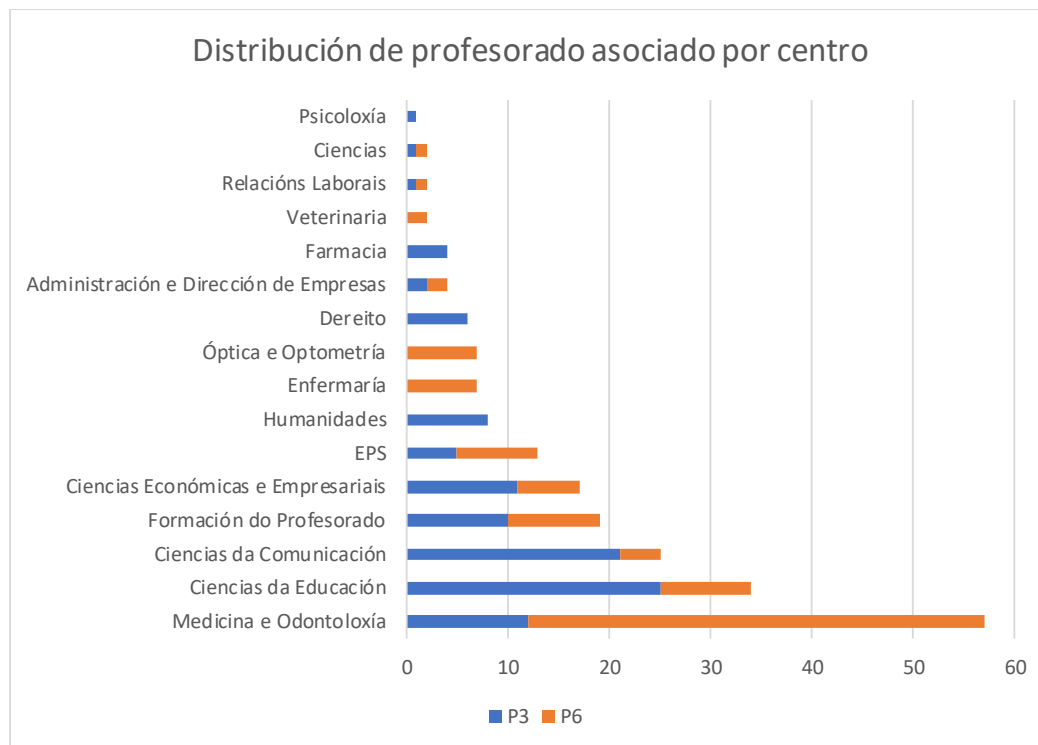
O avellentamento do cadro de PDI é moito máis acusado aínda se temos en conta unicamente o persoal funcionario, onde a idade media se sitúa en dous puntos por riba da media.

Polo demais, a redución do profesorado con vinculación permanente non se distribuíu de xeito uniforme entre as diferentes áreas de coñecemento, o que nalgúns casos propiciou a creación de importantes déficits de capacidade docente e noutros contribuíu a agravar os xa existentes. As solucións de urxencia adoptadas para atender as necesidades derivadas da redución do persoal permanente e da falta de reposición foi o recurso á contratación de profesorado temporal, baixo as figuras de profesor asociado ou de profesorado interino de substitución.

Canto ao profesorado asociado, a USC conta, a 6 de febreiro de 2019, con 208 profesores asociados (sen contar o profesorado asociado de Ciencias da Saúde) coa seguinte distribución:

Dedicación	Número
P6	101
P3	107
Total	208

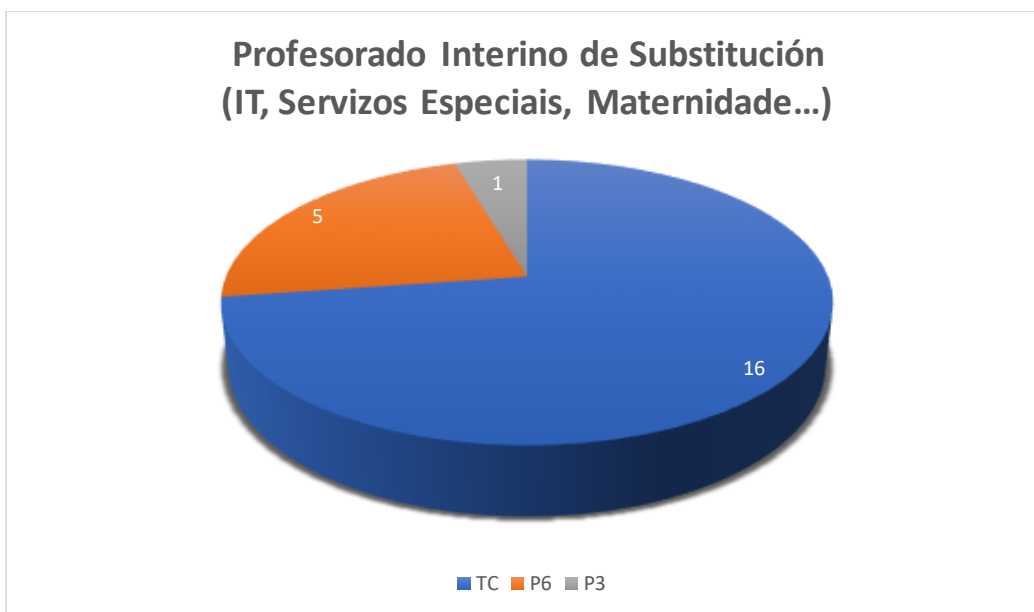
Tamén neste caso a distribución por Facultades e Escolas dista moito de ser homoxénea, tal e como se pode apreciar na seguinte táboa:



Cómpre advertir que a docencia impartida por unha parte deste profesorado corresponde, efectivamente, ao perfil definido na LOU para esta figura. Trátase, pois, de profesionais de recoñecido prestixio no seu ámbito de traballo que asumen docencia na área de especialidade correspondente ao seu exercicio profesional. Sen embargo, hai que recoñecer que no caso doutra parte deste persoal a súa docencia non se adecúa plenamente ao previsto pola LOU.

Polo que se refire ao profesorado interino de substitución, a USC conta, a 6 de febreiro de 2019, con 57 profesores interinos de substitución que ben ocupan postos de profesorado que está en diversas situacións que comportan o dereito á reserva de posto (incapacidade temporal, maternidade, excedencia por servizos especiais, accións especiais, etc), ou ben substitúen temporalmente a redución de docencia total ou parcial dos cargos académicos da propia universidade. Cómpre advertir que en ambos os casos as substitucións só se realizan nas áreas de coñecemento que non contan con suficientes recursos para facerse cargo das obrigas docentes que teñen encomendadas.

Para cubrir a primeira destas situacións (substitución de profesorado ausente con reserva de posto) a USC conta con 22 profesoras e profesores substitutos, que, como se pode ver no seguinte gráfico, corresponde maioritariamente a contratos de tempo completo:



En canto ao profesorado que substitúe a redución de docencia dos cargos da USC pode verse na seguinte táboa a súa distribución segundo a súa dedicación:

Dedicación	Número
TC	1
P6	16
P3	18
Total	35

2. Bases para unha nova política de profesorado para a USC

Resulta evidente que é necesario adoptar medidas que permitan deter esta redución dos nosos cadros docentes e investigadores e sentar as bases dunha nova política de profesorado para a USC, cos seguintes obxectivos:

- Garantir unha dotación suficiente e axeitada das diferentes áreas de coñecemento que conforman a Universidade a través de contratos de calidade.
- Garantir a reposición de efectivos que se xubilaron durante os anos da crise ou que se van jubilar nos vindeiros anos mediante a incorporación de PDI novo a través de contratos de calidade e de carácter estable ou, en todo caso, de contratos *tenure track*, con compromiso de estabilización condicionado ao cumprimento de determinados obxectivos (acreditación para figuras de profesorado, avaliación I3, etc.).
- Garantir a viabilidade económica da institución de acordo co vixente plan de reequilibrio económico-financeiro, mediante unha planificación prudente e rigorosa da incorporación de efectivos e da evolución vexetativa da masa salarial e dos complementos *ad personam*, de especial incidencia en cadros de persoal avellentados.
- Reducir o número de contratos temporais de carácter precario (Profesorado Interino de Substitución, Profesorado Asociado cuxa docencia non se axusta aos perfís definidos pola LOU para esta figura).

- Rebaixar a idade media do PDI.
- Corrixir de xeito paulatino o desequilibrio existente entre as diferentes áreas de coñecemento existentes na USC mediante a dotación de prazas naquelas áreas que, en función do seu desempeño actual (e das previsións sobre a evolución da relación capacidade/desempeño nos próximos anos), presenten necesidades de carácter estrutural.
- Garantir a posibilidade de estabilización ao profesorado que cobre necesidades estruturais e que, como consecuencia das restricións de contratación das fases máis agudas da crise, se viu confinado en figuras de profesorado de carácter precario.
- Ofrecer posibilidades de estabilización ao profesorado incorporado a través de figuras de profesorado temporal con compromiso de estabilización.
- Potenciar a creación de prazas de profesorado con vinculación asistencial en áreas de Ciencias da Saúde con actividade clínica e facilitar a cobertura mediante convocatoria pública das prazas vinculadas actualmente cubertas con carácter provisorio.
- Aliñar as políticas de captación e estabilización de PDI coas de captación e retención de talento a través de convocatorias competitivas de carácter europeo, estatal ou autonómico, orientando estas a aquelas áreas para as que se prevea a existencia de necesidades estruturais no momento da finalización dos programas correspondentes.
- Garantir a posibilidade de promoción ao profesorado acreditado para os diferentes corpos de profesorado funcionario.

2.1. Taxa de reposición e previsión de xubilacións

Ao longo do ano 2018 xubiláronse 53 membros do PDI de acordo coa distribución que figura na táboa que se ofrece a seguir:

Corpo / Figura	Causa	Dedicación	Número
CAT-UN	Xubilación forzosa	TC	15
	Xubilación voluntaria	TC	3
Total CAT-UN			18
TIT-UN	Xubilación forzosa	TC	6
		P6	3
	Xubilación voluntaria	TC	16
		P6	2
	Excedencia voluntaria	TC	1
	Incapacidade permanente	TC	1
Total TIT-UN			29
TIT-EU	Xubilación forzosa	TC	1
	Xubilación voluntaria	TC	3
Total TIT-EU			4
PCD	Xubilación forzosa	TC	2
Total PCD			2
Total			53

A estas baixas cómpre engadir 4 prazas de PCD (PX0058, PX0229, PX0293, PX0318) que cómpre amortizar como consecuencia do acceso, durante o exercicio 2018, das persoas que as ocupaban a prazas de TIT-UN. Deste xeito, de manterse en 2019 a taxa de reposición fixada nos Orzamentos Xerais do Estado para 2018, a OEP podería incluír ata 57 prazas de profesorado permanente.

Polo que se refire ás previsións para os próximos anos, podemos realizar unha estimación de arredor de 45 xubilacións por ano, incluíndo forzosas e voluntarias.

Para o cálculo da taxa para o exercicio de 2020, podemos prever xa que á cifra de xubilacións de 2019 haberá que engadir 15 prazas de PCD que se amortizan como consecuencia do acceso das persoas que as ocupaban a prazas de TIT-UN. Por outra banda, co fin de garantir unha liña de continuidade nas OEP dos exercicios futuros, haberá que planificar as convocatorias dos diferentes tipos de prazas de xeito que as tomas de posesión se produzan sempre nas mesmas datas, por exemplo, no primeiro trimestre de cada ano. Deste xeito evitariamos ter nalgúns exercicios económicos exceso de taxa (isto é, taxas de reposición que non podemos atender por motivos económicos), mentres que noutros quedamos con taxa insuficiente para atender os obxectivos do plan.

2.2. Criterios para a definición de necesidades estruturais

O obxectivo destes criterios é determinar o número de profesores tipo a tempo completo necesario para atender a actividade desenvolvida pola área de coñecemento. Os criterios propostos pretenden:

- Garantir a cobertura do 100% do encargo docente da área
- Garantir a cobertura dun mínimo (25%) das HDE co fin de que estas teñan un recoñecemento real e efectivo
- Garantir, á hora de estimar a capacidade do profesor tipo, unha porcentaxe (10%) de horas de dedicación a tarefas ordinarias de xestión (cargos académicos, coordinación de títulos, etc.)

A fórmula proposta para o cálculo do cadro de persoal teórico (CPT) é a seguinte:

$$CPT = \frac{100\% \text{ Encargo Docente Non Clínico} + 25\% \text{ HDE}}{\text{Dedicación Profesor TC} - 10\% (\text{actividades de xestión})}$$

2.3. Situación actual dos diferentes colectivos

a) Profesorado interino de vacante (VXNP)

Existen na actualidade 35 profesoras e profesores interinos que ocupan postos vacantes de diferentes categorías ou corpos e con compromisos acordados en diferentes datas. A seguinte táboa resume a situación deste grupo:

Praza ocupada	Dedicación	Número	Observacións
Prof. Axudante Doutor	TC	5	Compromiso de estabilización a AXU-DR (acordo de CG de 2012)
		2	Compromiso de estabilización a AXU-DR
	P3	1	
Prof. con Vinculación permanente	TC	2	Convocatoria adiada por prox. xubilación
		1	Convocatoria adiada por enfermidade
		18	Compromiso de estabilización a AXU-DR ou PCD
	P6	3	
	P3	3	
		35	

Polo que se refire ao profesorado interino con compromiso de estabilización a AXU-DR ou a AXU-DR/PCD acordado en 2016, contamos con 27 profesoras e profesores, dos que constan 17 acreditados a distintas figuras e corpos, tal e como se recolle na seguinte táboa:

Figura	Dedicación	Total	Tipo de acreditación		
			Prof. Titular Universidade	Prof. Contr. Doutor	Prof. Ax. Doutor
VXNP	TC	13	2	9	2
	P6	2	0	2	0
	P3	2	0	0	2
Total		17	2	11	4

b) Profesorado Axudante Doutor

Na actualidade existen na USC 51 profesores axudantes doutores, 31 dos cales constan como acreditados para figuras de profesorado permanente, de acordo coa seguinte táboa:

Figura	Data inicio	Data final	Total	Acreditados	
				TIT-UN	PCD
AXU-DR	2014	2019	9		
	2015	2020	4		
	2016	2021	10		
	2017	2022	10		
	2018	2023	18		
Total			51		

c) Profesorado Contratado Doutor

Na actualidade contamos con 273 contratados doutores, dos cales 97 constan actualmente como acreditados para o corpo de Profesor Titular de Universidade.

d) Profesorado Titular de Universidade

Na actualidade constan como acreditados a cátedra 142 titulares de Universidade.

e) Profesorado con praza asistencial vinculada

Existen neste momento 4 profesores titulares de Universidade e unha profesora contratada doutora ocupando con carácter provisorio prazas vinculadas. Polo que se refire ás prazas de titular de Universidade, de acordo coa addenda ao concerto co SERGAS subscrita en 2018, "as coberturas temporais actualmente existentes manteranse ata a resolución da convocatoria do correspondente concurso para a provisión definitiva, que deberá producirse en todo caso antes de que transcorran dous cursos académicos a contar desde a aprobación" da addenda. Haberá que habilitar ademais un procedemento para a cobertura definitiva da praza de contratado doutor.

Por outra banda, de acordo co convenio USC-SERGAS subscrito o 30 de novembro de 2017 para a colaboración na dotación de prazas de profesorado universitario en áreas de Ciencias da Saúde, a USC comprometeuse a crear e transformar nos anos 2018, 2019 e 2020 12 prazas de profesorado asociado P6 en prazas de profesorado titular de Universidade, a razón de 4 prazas por ano. Na OEP 2018 incluíronse as catro primeiras nas áreas de Medicina (1 praza en Alergloxía e 1 praza en Dixestivo) e Pediatría (2

prazas). Nos anos 2019 e 2020 deberían crearse catro prazas por ano nas seguintes áreas e especialidades: 4 en Medicina (1 en Neuroloxía, 1 en Pneumoloxía, 1 en Medicina Interna e 1 en Reumatoloxía), 2 en Pediatría, 1 en Cirurxía (Cirurxía Ortopédica e Traumatoloxía) e 1 en Medicina Preventiva e Saúde Pública.

Estas transformacións de P6 a profesorado titular con praza asistencial vinculada contan con financiamento específico en virtude do dito convenio, cos seguintes importes máximos por anualidade:

Anualidade	Importe máximo
2019	304.692,94
2020	407.159,39

A partir do ano 2021 o custo destas prazas sería asumido enteiramente pola Universidade.

f) Investigadores RyC

Nestes momentos, teñen contrato en vigor 17 investigadores RyC coa seguinte distribución¹:

Convocatoria	Data inicio	Data final	Área	ERC
2013	02/03/2015	01/03/2020	Química Orgánica	SG
2013	15/04/2015	14/04/2020	Historia Antiga	---
2014	30/10/2015	29/10/2020	Historia Contemporánea	---
2014	03/11/2015	02/11/2020	Fisioloxía	---
2014	01/01/2018	31/12/2020	Xenética	SG
2014	30/03/2016	29/03/2021	Farmacía e Tecnoloxía Farmacéutica	---
2014	01/04/2016	31/03/2021	Fisioloxía	---
2014	01/01/2016	29/04/2021	Enxeñaría Química	---
2014	01/09/2016	31/08/2021	Física da Materia Condensada	---
2015	01/12/2016	30/11/2021	Radioloxía e Medicina Física	---
2015	15/02/2017	14/02/2022	Física Teórica	---
2016	01/01/2018	31/12/2022	Física Teórica	---
2016	01/01/2018	31/12/2022	Sanidade Animal	---
2016	15/01/2018	14/01/2023	Edafoloxía e Química Agrícola	---
2016	01/02/2018	31/01/2023	Ciencia da Computación e Intelixencia Artificial	---
2016	01/05/2018	30/04/2023	Química Inorgánica	SG
2016	10/06/2018	09/06/2023	Química Orgánica	---

Caso de manterse en 2019 as condicións sobre reposición de efectivos establecidas na Lei de Orzamentos de 2018, a OEP debería reservar un 15% para posibilitar a estabilización de investigadores do programa RyC e doutros programas semellantes de ámbito estatal ou europeo. Cumpriría determinar a que outros programas se podería abrir esta reserva do 15%, por se se considerase necesario recorrer a eles.

¹ Non se inclúen na relación as prazas xa convocadas e que se encontran actualmente en proceso de resolución nin tampouco as incluídas na OEP 2018 e que están adiadas á espera da finalización dos correspondentes contratos RyC. Por outra banda, tampouco figuran na relación os investigadores RyC da convocatoria de 2017, que están aínda pendentes de asinar os contratos de incorporación.

g) Investigadores posdoutorais doutros programas

Neste momentos teñen axudas activas investigadores adscritos a diferentes programas de formación posdoutoral, a saber:

1. Programa de formación posdoutoral da Xunta de Galicia (Modalidade B): 10 contratos que rematan en xuño de 2019 e 12 que rematan no verán de 2020. A eles hai que engadir os 9 que finalizaron en verán de 2018.
2. Programa *Juan de la Cierva-Incorporación*: 7 contratos que finalizan entre 2019 e 2020, aos que hai que engadir dous que finalizaron ao longo de 2018.
3. Programa *Marie Curie*: 5 contratos que rematan entre 2019 e 2020.
4. Programa *Jóvenes Investigadores*: 2 contratos que finalizan en 2019, aos que cómpre engadir outros dous que finalizaron en 2018.

3. Proposta de actuacións 2019-2022

3.1. Actuacións

A inestabilidade política introduce incertezas acerca da continuidade, nos termos do orzamento de 2018, de dous elementos esenciais para a planificación como son a taxa de reposición de efectivos e a reserva na OEP de prazas para a estabilización de investigadores. En calquera caso, mantéñanse ou non as condicións actuais, isto é, reposición do 100% e reserva do 15% para estabilización de investigadores RyC e asimilados, a USC necesita conter o gasto en materia de persoal e, en consecuencia, debe asumir o compromiso de non superar ese límite, mesmo se existe posibilidade legal de facelo.

Outro dato incerto é o número de xubilacións, sobre todo tendo en conta o elevado número de casos de xubilación non forzosa rexistrados nos exercicios anteriores. En todo caso, por máis que o número de xubilacións forzosas previstas para os próximos anos se vise reducido por causa das xubilacións adiantadas antes mencionadas, cabe supoñer que o total de xubilacións se manterá estable, en cifras próximas aos 45 efectivos por ano, durante o período de duración do plan.

As actuacións propostas son as seguintes:

a) Incorporación de novos efectivos en áreas con necesidades estruturais:

Contratación, durante o período de vixencia do plan, de arredor de 140 profesoras e profesores de nova incorporación, recorrendo prioritariamente á figura do Profesorado Axudante Doutor. En todo caso, debe preverse a posibilidade de que con carácter excepcional poidan crearse nalgúns casos prazas de Profesorado Contratado Doutor.

Potenciar a captación de talento aproveitando os programas de recursos humanos para atender necesidades estruturais previstas para o momento da finalización dos programas correspondentes.

b) Cumprimento de compromisos adquiridos a través de convenios con outras institucións, en particular o SERGAS:

Creación de prazas vinculadas para estabilización de P6 e para a regularización de prazas ocupadas con carácter provisorio. Nas dúas primeiras anualidades do plan, en aplicación do convenio asinado co SERGAS, cumpriría crear un total de 8 prazas de TIT-UN VINC (4 en cada anualidade) por transformación doutras tantas prazas de ASO P6. Ademais, sacaríanse a concurso público as catro prazas de TIT-UN VINC ocupadas provisoriamente en comisión de servizos.

Planificación de actuacións futuras en materia de prazas vinculadas e negociación co SERGAS para a súa creación e financiamento.

c) Cumprimento de compromisos de estabilización con colectivos:

Creación de prazas de PCD para posibilitar a estabilización dos AXU-DR que rematan contrato. Durante o período de vixencia do plan rematan o seu contrato 33 Profesores Axudantes Doutores.

Creación de prazas de PCD ou de AXU-DR, segundo os casos, para posibilitar a estabilización de Profesorado Interino de Vacante (VXNP) acreditado. Na actualidade constan como acreditados 17 interinos para diversas categorías de profesorado, cuxa estabilización se pretende completar nos dous primeiros anos de vixencia do plan.

Creación de prazas de profesorado permanente para posibilitar a estabilización de investigadores RyC. A medida que se vaia reducindo a bolsa de PCD acreditados para TIT-UN en expectativa de promoción, será conveniente priorizar a estabilización de RyC a través da figura de TIT-UN. Entre tanto, utilizarase como vía preferente a figura do PCD (agás para os Starting Grant, que se poderán estabilizar directamente a través de TIT-UN).

d) Promoción de profesorado acreditado:

Creación de prazas de TIT-UN para posibilitar a promoción de PCD acreditado. Durante o período de vixencia do plan prevese a eliminación da bolsa existente no momento presente (97 acreditados).

Creación durante o período de vixencia do plan de 140 prazas de CAT-UN para posibilitar a promoción de TIT-UN acreditado.

e) Limitación dos contratos precarios (interinos de substitución e asociados que non se adecúan ao perfil establecido pola LOU para esta figura):

Redución progresiva do número de contratos de interino de substitución e de asociado, co obxectivo de alcanzar o 50% ao final do período de vixencia do plan.

3.2. Evolución da idade media de PDI

Canto aos efectos previstos, estímase que a aplicación do Plan permitirá non só conter, senón comezar a reverter o proceso de avellentamento que sofren na actualidade o cadro de PDI. Na seguinte táboa pódese ver a evolución prevista das idades medias do PDI funcionario e laboral de non se aplicar o Plan:

Réxime	2018	2019	2020	2021	2022
PDI funcionario	57,11	58,11	59,11	60,11	61,11
PDI laboral	48,5	49,5	50,5	51,5	52,5
Total	55,34	56,34	57,34	58,34	59,34

A seguir recóllese unha estimación de como evolucionaría este indicador coa posta en marcha do Plan:

Réxime	2019	2020	2021	2022
PDI funcionario	57,69	58,31	58,9	59,45
PDI laboral	47,45	46,54	46,08	45,71
Total	55,15	54,95	54,79	54,54

3.3. Custo estimado

A seguir ofrécese unha estimación global do custo estimado do Plan de Profesorado:

Ano	Custo das actuacións	Incremento de complementos persoais	Aforro por xubilacións	Total
2019	795.019,83	674.651,23	-1.071.883,75	397.787,30
2020	3.103.921,00	1.378.456,75	-4.309.582,39	172.795,36
2021	5.220.831,98	2.087.767,57	-7.637.194,20	-328.594,65
2022	7.272.772,75	3.985.713,00	-10.787.597,47	470.888,28
2023	8.659.900,04	3.506.389,22	-13.885.373,00	-1.719.083,73

Na columna correspondente ao Custo das Actuacións inclúese o custo para cada exercicio económico das diferentes actuacións previstas (incorporación, estabilización e promoción de efectivos) máis o custo consolidado das actuacións desenvolvidas nos exercicios anteriores.

Na terceira columna recóllense os incrementos previstos dos complementos persoais (trienios e quinquenios), e os custos de Seguridade Social de ser o caso, durante o tempo de vixencia do plan. Esta estimación refírese tanto ao persoal existente como ao persoal que se prevé incorporar como consecuencia das actuacións do plan.

Canto ao aforro por xubilacións, os cálculos realízanse baixo un principio de prudencia, tendo en conta as xubilacións forzosas e unha estimación acerca das xubilacións voluntarias, entendendo por tales as anticipadas de PDI funcionario e todas as de PDI laboral. Ao longo dos exercicios de 2016, 2017 e 2018 o número de xubilacións

voluntarias ascendeu a 64, cunha media de idade de 65,03 anos. Sobre esta base, os cálculos de aforro fanse partindo dunha estimación de 45 xubilacións anuais. A distribución por corpos das xubilacións voluntarias estimadas mantén a proporción existente nas xubilacións forzosas correspondentes aos anos 2022 e 2023 (un 58% de catedráticos e un 38% de profesores titulares). Engádense ademais as xubilacións posibles de PDI laboral contratado doutor. Por outra banda, para estas xubilacións voluntarias estímase o aforro procedente dos complementos *ad personam* a partir da media das obtidas para as xubilacións forzosas.

4. Criterios para a ordenación do profesorado aspirante a procesos de estabilización e promoción

A ordenación do profesorado aspirante a procesos de estabilización e promoción debe rexerse por criterios claros, sinxelos e estables, de maneira que as persoas interesadas poidan ter unha expectativa razoable acerca do momento en que van ter a oportunidade de optar a un destes procesos. Con este fin propóñense os seguintes criterios de ordenación, que se manterán durante todo o período de vixencia do plan. En todos os casos, os criterios de ordenación propostos son os que se aplican en primeiro lugar. Para resolver situacións de empate, aplicaranse os principios xerais de antigüidade e prelación do PDI vixentes na USC.

4.1. Profesorado Interino de Vacante acreditado a Profesor Axudante Doutor ou a Profesor Contratado Doutor

Para o profesorado interino de vacante, estea ou non acreditado, existe unha lista ordenada, que toma como criterio fundamental a antigüidade na contratación na praza ocupada como interino.

O profesorado deste colectivo, unha vez acreditado, poderá aspirar a estabilizarse na categoría de Profesor Axudante Doutor ou de Profesor Contratado Doutor, en función da praza de ocupe e do tipo de acreditación que posúa.

Se a praza cuberta interinamente é de profesor axudante doutor, a praza que se oferte a concurso será desta mesma categoría. Nos restantes casos, a praza convocada poderá ser de profesor contratado doutor ou ben de profesor axudante doutor, sempre de acordo coa proposta achegada polo Departamento e coa solicitude presentada polo interesado.

As prazas de profesor axudante doutor que resulten da estabilización de prazas de interino de vacante a tempo completo poderán ser convocadas, sempre que o Departamento así o solicite, no primeiro ano de vixencia do plan. Para o resto seguirase a orde establecida na lista.

As prazas de profesor axudante doutor que resulten da estabilización de prazas de interino de vacante a tempo parcial poderán ser convocadas tamén no primeiro ano de vixencia do plan, sempre que o Departamento así o solicite e que a área teña necesidades docentes.

4.2. Profesorado Axudante Doutor acreditado a Profesor Contratado Doutor

De acordo co artigo 35 do *II Convenio colectivo para o PDI laboral das Universidades da Courña, Santiago de Compostela e Vigo*, a Universidade debe crear prazas de profesor contratado doutor ou de profesor titular para posibilitar a promoción do profesorado axudante doutor acreditado para estas figuras.

En tanto non se elimine a bolsa de contratados doutores acreditados para titulares, as prazas creadas para posibilitar a promoción serán de profesor contratado doutor e o criterio de ordenación será a data en que finalicen os cinco anos de contrato na categoría de profesor axudante doutor.

De ser posible a promoción antes de rematar o período máximo de contratación como profesor axudante doutor, utilizarase como criterio de ordenación a data de acreditación a contratado doutor ou a titular, segundo a categoría ou corpo para o que se solicite a promoción.

Os novos contratos de profesor axudante doutor realizaranse polo período máximo autorizado para esta categoría. Canto aos suxeitos a prórroga, ampliaranse pola totalidade do período que lle reste á persoa contratada para completar os cinco anos de duración máxima deste tipo de contrato.

4.3. Investigadores do programa RyC e doutros programas de captación de persoal investigador

A estabilización de investigadores do programa RyC realizarase, unha vez que obteñan a acreditación I3 e finalicen o programa, a través da figura de Profesor Contratado Doutor. Non obstante, aqueles que teñan unha axuda Starting Grant poderán optar á estabilización a través da figura de Profesor Titular. A estabilización de investigadores doutros programas de recursos humanos computables dentro da reserva do 15% valorarase en función dos postos dispoñibles dentro desta reserva e das posibilidades económicas. Unha vez que se elimine a bolsa de profesorado contratado doutor acreditado para Profesor Titular priorizarase a estabilización directamente a través da figura de Profesor Titular. En todo caso, o proceso de estabilización ordenarase tomando como referencia a data de finalización do contrato de investigador.

4.4. Profesorado Contratado Doutor acreditado a Profesor Titular

En aplicación tamén do artigo 35 do *II Convenio colectivo* citado, a Universidade debe posibilitar a promoción do profesorado contratado doutor que obteña a acreditación para profesor titular de universidade. Co fin de ordenar este proceso, e tendo en conta o elevado número de contratados doutores actualmente acreditados, as solicitudes de promoción que se presenten cada ano ordenarase tomando como criterio a data de acreditación a profesor titular. Non obstante, no caso de que a acreditación sexa anterior á data de incorporación á categoría de contratado doutor, tomarase como data de referencia esta última.

En caso de empate, empregarase como criterio de desempate a data (xa sexa de contratación ou de acreditación) que non se empregou para a ordenación (da máis antiga á máis recente). De persistir o empate, aplicarase primeiro o criterio de antigüidade total na USC e por último a data de obtención do título de doutoramento.

Coas solicitudes de promoción presentadas cada ano elaborárase e farase pública unha lista, ordenada de acordo cos anteriores criterios, que se irá actualizando en cada convocatoria.

No caso de que o proceso de promoción se resolva cun incremento do número de efectivos nunha área de coñecemento, esta non poderá participar en ningún proceso de promoción a profesor titular de universidade durante un período de cinco anos. Se o aspirante para cuxa promoción foi creada a praza non a consegue, non poderá solicitar unha nova praza de promoción ata transcorridos dous anos.

4.5. Profesorado Titular acreditado a Catedrático

O proceso de promoción a catedrático de Universidade ordenarase a través dunha convocatoria específica de acordo co *Regulamento para a asignación de prazas de catedrático/a de Universidade pola quenda de promoción interna*.

Sinaturas dixitais / Firmas digitales / Digital signatures

Asinante/Firmante/Signer: ANTONIO LOPEZ DIAZ, REITOR, UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, 04/04/2019 20:00:17.

Asinante/Firmante/Signer: DULCE MARIA GARCIA MELLA, SECRETARIA XERAL, UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, 04/04/2019 16:16:46.

CSV: E42A-60B9-41E7-AD6C