

Normativa per a la provisió de llocs de treball en el Personal Docent i Investigador

PIMER. Objecte

La present Normativa té per objecte regular els procediments de provisió de llocs de treball de Personal Docent i Investigador (PDI) als centres universitaris titularitat de la Fundació TecnoCampus. D'acord amb l'article 8 del Conveni Laboral, aquest personal es classifica en dos grups: i) Professorat Permanent ii) Professorat Associat.

El Professorat Permanent es aquell que es dedica principalment a l'activitat acadèmica i constitueix el pilar bàsic de l'estructura acadèmica de l'organització, assumint com a funcions naturals, entre d'altres, la docència, la recerca, la transferència de coneixement, la participació en la gestió i organització del centre, la divulgació, la promoció, les tutories, l'atenció a la comunitat universitària, la gestió de recursos i laboratoris, la innovació docent, la planificació d'inversions, etc.

L'accés a la plantilla de Professorat Permanent implica una relació laboral principalment de caràcter indefinit, superat el període de prova, i el seu ingrés en plantilla queda restringit a concurs públic obert. La categoria acadèmica d'entrada es la P4 (Professor Doctor) o P3 (Professor Doctor Acreditat), essent les categories P2 (Professor Titular) i P1 (Professor Catedràtic) generalment de promoció interna.

El Professorat Associat és aquell amb tasques únicament docents i amb dedicació parcial al centre. Compagina la seva tasca amb altres activitats professionals fora del centre i fins i tot en altres centres i constitueix una base de relació fonamental amb la indústria, l'empresa i el territori, aportant especialització sectorial i experiència aplicada. La seva dedicació anual és com a màxim de 20 ECTS en una o diverses assignatures.

El professorat associat aporta flexibilitat en la programació sempre canviant de les matèries a impartir i en alguns casos aquesta figura està vinculada també a doctorands que poden constituir la base o cantera de futures convocatòries a places de professorat permanent.

En conseqüència el seu procés de selecció ha de ser rigorós alhora que també flexible i àgil per adaptar-se al projecte singular de cada centre.

Finalment aquesta normativa recull els aspectes relatius a la promoció interna, tant pel que fa a la carrera del professor permanent com pel que fa a la del professor associat.

SEGON. Referències normatives i principis generals

La present Normativa s'empara en allò que estableix el Conveni Laboral de la Fundació TecnoCampus Mataró- Maresme per al període 2014- 2018 on, en el seu article 32, s'estableix que l'ingrés del personal de la Fundació TecnoCampus es produirà mitjançant l'aplicació d'un protocol de provisió de llocs de treball que garanteixi els principis bàsics de mèrit, capacitat, idoneïtat, publicitat, concurrència pública i igualtat d'oportunitats.

TERCER.- Àmbit aplicació del protocol de selecció de PDI

El present protocol de selecció s'aplicarà a la provisió de llocs de treball per alguna de les següents circumstàncies:

- a. Existència de llocs de treball vacants o creació de nous llocs, tant de professorat permanent com de professorat associat, i amb independència que la contractació es faci o no per a un període determinat.

- b. Per cobrir llocs de treball d'interinitat per qualsevol motiu i, concretament, per substitució transitòria de baixes per malaltia, baixa de maternitat, cobertura d'excedències de personal, cobertura de permisos del professorat, cobertura de vacants de personal amb càrrecs temporals o rellevistes per prejubilació

Queden excloses del protocol de selecció les següents situacions:

- a. L'accés a llocs de treball de caràcter directiu o de gestió que tinguin com a forma de provisió aquella que es reguli en un reglament específic
- b. Els processos de promoció interna dins la carrera acadèmica en els nivells de conveni citats com a P1 (catedràtics) o P2 (titulars) que tenen el seu propi reglament de promoció. Aquest son objecte del procés de promoció interna recollit al final d'aquesta normativa.
- c. Els professors col·laboradors, entenent com a tals aquells de vinculació temporal en casos com ara:
- Per a la impartició d'assignatures de màster, postgrau, formació permanent, classes magistrals puntuals, seminaris o assignatures optatives especialitzades que per la seva especificitat faci recomanable la contractació en concret d'una persona especialista.
 - Per professar matèries que quedin en l'àmbit d'un servei prestat per una altra organització amb la qual hi hagi subscrit un conveni amb aquesta finalitat (universitats, instituts de recerca, fundacions universitàries, programes internacionals, ...)
 - Per disposar de manera transitòria d'una persona que per la seva expertesa i reconegut prestigi sigui molt recomanable la seva incorporació i pugui assumir un encàrrec puntual de 6 crèdits com a màxim. En aquest cas no pot superar la durada d'un curs acadèmic. La vinculació pot ser de caràcter laboral o de col·laboració puntual en règim d'autònom.
 - Per al personal d'assistència en laboratoris o seminaris de grup reduït, pràctiques d'habilitats dins el practicum d'estudis de ciències de la salut, col·laboracions puntuals en programes de tutories de pràctiques reglades o de treballs final de grau i, en general, vinculacions acadèmiques que s'hagin convingut amb empreses i institucions col·laboradores.

En els casos esmentats en l'apartat c anterior el procés per a la validació docent es farà a criteri del director o directora del centre o persona en qui delegui (coordinador/a de grau, coordinador/a de Màster/Postgrau, responsable de formació permanent,...) justificant la incorporació del docent i validant el seu currículum. La Junta de Direcció del centre en les seves reunions periòdiques ratificarà les contractacions per aquest procés i mantindrà un arxiu actualitzat de tot el professorat col·laborador del centre.

QUART. Criteris generals per a la provisió de llocs de treball de professorat permanent

La convocatòria per cobrir llocs de treball de professorat permanent dependrà de les necessitats del centre per al desplegament dels ensenyaments que s'hi imparteixen i de la dotació pressupostària anual.

Per tal d'assegurar els màxims nivells de qualitat i l'assoliment dels objectius estratègics de la Fundació, s'estableixen els següents criteris generals per a la configuració de les plantilles per centre:

- a. Es procurarà que la composició segueixi una distribució equilibrada d'un 50% dels crèdits coberts amb professorat permanent i un 50% amb professorat associat un cop desplegats tots els ensenyaments i aquest estiguin consolidats.
- b. Com a mínim, el 50% de crèdits de cada centre hauran de ser impartits per doctors i, d'aquests, el 60% impartits per doctors amb acreditació mínima de lector.
- c. Es tendirà a que el 50% dels crèdits impartits per doctors acreditats hagin de ser-ho amb doctors que tinguin l'acreditació de Recerca o Recerca avançada
- d. Es procurarà que, com a mínim, un 10% dels crèdits de cada titulació siguin impartits en llengua anglesa
- e. Per tal d'aconseguir una millor eficiència dels recursos humans de la Fundació, el professorat que hagi accedit a un lloc de treball proposat per un dels centres podrà, així mateix, realitzar tasques docents en altres centres sempre que siguin del seu àmbit de coneixement.

CINQUÉ. Protocol per a la provisió de llocs de treball de Professorat Permanent.

Per a la provisió de llocs de treball de professorat permanent se seguirà el següent procediment:

5.1. Planificació.

La provisió de llocs de treball de Professor Permanent dependrà de la dotació pressupostària corresponent i quedarà definida explícitament en el pressupost anual de la Fundació aprovat pel Patronat.

Per a l'aprovació per part del Patronat, el director o directora general de la Fundació presentarà anualment la proposta de provisió de llocs de treball degudament justificada i amb dades de la plantilla resultant un cop efectuades les noves incorporacions. Per efectuar la proposta, el director o directora general tindrà en compte la planificació plurianual de necessitats de PDI, la qual dependrà dels àmbits de coneixement de cada centre i dels àmbits de coneixement transversals. De forma general, es cercarà la màxima versatilitat en el cos docent, per tal d'adaptar la plantilla fixa a les necessitats canviants de l'entorn. La pluridisciplinarietat i la capacitat d'adaptació i versatilitat seran elements a valorar en els processos de selecció de PDI permanent.

Un cop aprovada la provisió de llocs de treball de professorat permanent per part del Patronat, correspon al director o directora general de la Fundació la seva convocatòria pública prèvia sol·licitud del director o directora del centre en el moment que hi hagi la necessitat. El director o directora general s'obliga a informar al Comitè d'Empresa de tots els processos de selecció abans de la seva obertura i aquest podrà està present en les diferents fases i tenir coneixement de l'evolució dels processos.

5.2. Definició del lloc de treball

La definició dels llocs de treball de professorat permanent correspon al director o directora del centre. S'especificaran les característiques que identifiquin clarament el perfil o perfils idonis i els àmbits de coneixement requerits. Els llocs de treball poden ser a dedicació completa o plena.

En la definició de perfil, el director o directora de centre atindrà necessàriament als següents aspectes:

- i. Titulació del candidat o candidata. Serà requisit mínim estar en possessió del grau de doctor, podent- se exigir, a criteri de la direcció del centre, el grau de doctor amb acreditació de lector concedida per AQU o ANECA o una altra agència homologada. Es valorarà la correspondència entre la titulació oficial prèvia al doctorat, el doctorat i l'acreditació en relació als àmbits de coneixement del centre. Cas d'acreditació per damunt de l'exigida es valorarà expressament. Cas de titulacions diverses es valorarà com a mèrit tal versatilitat per adaptar la plantilla fixa a canvis en l'entorn.
- ii. Experiència acadèmica, docent i de recerca, en els àmbits de coneixement a què fa referència el lloc de treball. Es valorarà de manera especial la capacitat per fer ús d'elements d'innovació docent
- iii. Experiència professional en empreses i institucions. Es valorarà experiència professional en sectors d'activitat econòmica afins als àmbits de coneixement vinculats al lloc de treball.
- iv. Capacitat d'impartició de docència en les llengües oficials de la institució i, addicionalment, capacitat per impartir classes en llengua anglesa
- v. Coneixement previ de la institució, el qual es mesurarà en base a l'experiència docent o investigadora dins la pròpia institució en els darrers anys. Aquest aspecte tindrà una puntuació màxima concreta dins aquest apartat que es farà pública a la convocatòria.
- vi. Altres característiques i habilitats personals que ajudin a valorar el perfil i la seva idoneïtat per integrar-se en el centre, el treball en grup i la necessària versatilitat.

Un cop elaborada la definició del perfil, el director o directora de centre adreçarà sol·licitud d'inici del procés de contractació al director o directora general i inclourà les condicions o requisits mínims que han de reunir els aspirants així com els mèrits concrets a valorar d'acord amb el contingut del lloc de treball, el barem de puntuació i el màxim de punts assolibles en cada apartat.

5.3. Publicació de l'oferta

El procediment de selecció s'inicia amb la publicació de l'oferta o ofertes dels llocs de treball, la qual haurà d'especificar la definició del perfil cercat, la forma d'avaluació i el detall de proves per a valorar cadascun dels candidats.

Les proves per procedir a l'avaluació dels candidats es podran estructurar en dues parts:

- Validació i avaluació, per part de la comissió de selecció, de la documentació lliurada pels candidats o candidates. Caldrà justificar documentalment cadascun dels mèrits que es citen com a condició perquè aquests siguin avaluats.
- Entrevista personal i presentació pública d'un tema. L'entrevista cercarà identificar els aspectes més rellevants del currículum, els aspectes de coneixements metodològics per a la impartició de docència i la innovació pedagògica, les capacitats per desenvolupar un pla docent, les competències lingüístiques i altres aspectes relatius a habilitats personals i treball en equip. La presentació consistirà en l'exposició d'un tema d'una assignatura pròpia de l'àmbit de coneixement del lloc de treball d'entre un llistat limitat de temes coneguts de l'àrea. Aquesta presentació cercarà avaluar la forma de desenvolupar una matèria i la capacitat didàctica per transmetre el coneixement.

El conjunt del procés en bloc serà aprovat pel director o directora general, qui es farà responsable de la seva publicació i difusió de forma tant àmplia com sigui possible per tal

d'assegurar la màxima concurrència. El director o directora del centre es farà càrrec també de la publicació de l'oferta i de la cerca pro-activa de candidats potencials, convidant a participar internament a aquells que estimi oportú. De forma prèvia es donarà coneixement al comitè d'empresa qui podrà fer les estimacions que cregui oportunes.

5.4. Comissió de selecció

El concurs obert per cobrir el lloc de treball es gestionarà a través d'una comissió de selecció formada per 4 membres:

- El director o directora del centre objecte de la plaça o persona en qui delegui
- Un professor o professora permanent del centre d'igual o superior grau acadèmic requerit per al lloc de treball i de l'àrea de coneixement objecte del procés o propera a aquesta.
- Un professors o professora de la Universitat Pompeu Fabra vinculat a l'àmbit de coneixement objecte del procés designats pel coordinador de centres adscrits de la Universitat Pompeu Fabra

La comissió estarà presidida pel director o directora del centre amb vot de qualitat i actuarà com a secretari o secretària amb veu i sense vot la persona responsable del departament de recursos humans de la Fundació. La comissió s'obliga a treballar en la més estricta confidencialitat relació als candidats i la seva documentació.

5.5. Recepció i admissió de candidats

El termini de presentació de sol·licituds serà el que s'estableixi en l'oferta i no serà inferior a 15 dies hàbils, llevat de casos excepcionals degudament justificats.

Les sol·licituds per participar en el procés s'adreçaran al director o directora general de la Fundació i haurà de contenir tota la documentació que es consideri necessària per al procés. El departament de recursos humans de la Fundació farà la llista provisional d'admesos i exclosos en virtut del compliment dels requisits mínims exigits. La llista provisional es farà pública en el termini màxim de 10 dies des de la finalització del termini per a la presentació de sol·licituds i es donaran un mínim de 5 dies per resoldre qualsevol mancança. Passats aquest dies i resoltes les incidències, la llista es considerarà definitivament tancada. La documentació dels admesos es traslladarà a partir d'aquell moment a la comissió de selecció, el president o presidenta de la qual en tindrà la custòdia i la compartirà amb els membres de la comissió. Cas que els candidats o candidates siguin més de 10, el president o presidenta de la comissió podrà proposar una llista de només 10 finalistes entre aquells amb millors valoracions prèvies de currículum per tal de simplificar les fases posteriors del procés. En aquest cas, la comissió de selecció haurà d'acceptar la llista reduïda que haurà d'estar correctament justificada.

El president o presidenta de la comissió detallarà el calendari precís i reunions de la comissió pel procés de valoració dels candidats.

5.6. Valoració dels candidats i resultats

La valoració de candidats es farà seguint el calendari marcat pel president o presidenta de la comissió de selecció tenint en compte les diferents proves definides dins el calendari.

En primer lloc, la comissió de selecció procedirà a la valoració curricular dels candidats, així com de la restant documentació lliurada. Cada membre de la comissió, de manera individual i a distància puntuarà les diferents candidatures seguint els barems de valoració establerts per

al procés. En tot cas, la puntuació màxima que es pot assolir en la valoració de mèrits aportats és de 60 punts.

En segon lloc, es procedirà a valorar la relació prèvia amb TecnoCampus, en cas que escaigui, i amb una puntuació màxima de fins a 15 punts.

El secretari o secretària de la comissió recollirà en un document les puntuacions de tots els membres, calcularà la mitjana aritmètica obtinguda per cada candidat o candidata i hi sumarà els punts obtinguts per vinculació prèvia amb TecnoCampus. Seguidament, elaborarà la llista de candidats finalistes, que seran aquells que hagin obtingut una puntuació superior a 40 punts. En cas de que el número de candidats finalistes sigui superior a cinc, el president o presidenta de la comissió podrà decidir limitar als finalistes a la fase d'entrevista i presentació fins a un màxim de cinc, que seran els que hagin obtingut major puntuació.

Posteriorment, es procedirà a la fase d'entrevista dels candidats o candidates finalistes en reunió presencial de la comissió de selecció. Cada membre valorarà amb una puntuació màxima de 40 punts la presentació del candidat o candidata atent als criteris de valoració que s'hagin recollit en la definició de la plaça. El secretari o secretària calcularà la mitjana aritmètica obtinguda per cada un dels candidats o candidates.

La qualificació final –que podrà tenir un valor màxim de 115 punts– serà la suma de les puntuacions mitjanes atorgades en la valoració curricular i en la fase d'entrevista i presentació; a la que es sumarà en el seu cas la puntuació obtinguda en base a la relació prèvia amb la Fundació TecnoCampus.

Feta la valoració de totes les candidatures o aquelles finalistes, es publicarà una classificació ordenada en base als resultats finals obtinguts. En cas de que cap candidat assoleixi una puntuació mínima de la meitat dels punts assolibles, el lloc de treball es declararà desert.

SISÉ.- Provisió de lloc de treball de professor associat

El professor associat és una figura clau dins l'organització acadèmica del centre en la mesura que aporta contacte amb altres organitzacions i coneixement i expertesa professional en els respectius sectors.

La selecció es basarà específicament per assignatures, essent la docència l'activitat principal del professorat associat i la seva retribució mesurada en ECTS. Malgrat això, el professorat associat podrà assumir encàrrecs puntuals com són la promoció del centre, les tutories, la coordinació de laboratoris, entre altres; a criteri dels responsables del centre i amb la compensació addicional que s'escaigui.

El professorat associat sol tenir una vinculació temporal, no determinada i sovint discontinua donada per la programació variable de matèries o per les seves obligacions professionals en altres organitzacions.

El professor associat podrà ser enginyer/a, graduat/da, llicenciat/da, màster universitari o doctor en funció del procés de selecció establert per la Direcció de l'Escola per cobrir l'assignatura o assignatures d'una mateixa matèria que generen la necessitat de contractació. En casos excepcionals i quan la normativa universitària vigent així ho contempli, el professorat associat podrà ser diplomad/da o enginyer/a tècnic/a.

Tots aquest elements fan necessari que el procés de selecció de professorat associat s'adapti a aquesta dinàmica pròpia.

6.1. Planificació de l'oferta de necessitats

La flexibilitat pròpia que aporta el professorat associat ha de ser coherent també amb el seu procés de contractació. En aquest sentit, la planificació s'inicia bé anualment o bé per trimestres en funció de les necessitats del centre per cobrir una o més assignatures.

De forma general, els professorat associat que ja hagi passat un procés de selecció en un determinat àmbit de coneixement i no tingui una discontinuïtat al centre de més de dos cursos, no haurà de passar un nou procés de selecció.

El resultat del procés de planificació serà el quadre d'assignació docent del curs en programació i el detall de les necessitats de nou professorat associat proposat pel director o directora del centre. Aquests document haurà de ser aprovat per la direcció general i se n'informarà al comitè d'empresa, el qual podrà seguir les diferents fases dels processos que se'n derivin.

6.2. Oferta pública de llocs de treball per a professorat associat

La selecció es farà a partir de concursos de mèrits i capacitats que es farà de forma concreta per a la impartició d'assignatures o grups d'assignatures d'un mateix àmbit de coneixement així com per a la direcció de treballs de final de grau o tutorització de Pràctiques.

La definició del lloc de treball quedarà sempre vinculada a una assignatura o grup d'assignatures, establirà els requisits mínims exigits, descriurà el perfil necessari de professorat i detallarà els elements que es valoraran en la fase de valoració de currículum. Aquests elements seran, com a mínim, la titulació o titulacions que es posseeixen, l'experiència acadèmica i professional i les habilitats personals que ajudin a valorar el perfil i la seva idoneïtat per a integrar-se en el centre.

L'oferta es farà pública de forma tant ampla com sigui possible per garantir la màxima transparència i concurrència per arribar als millors candidats o candidates possibles. El termini de presentació de sol·licituds serà el que s'estableixi en l'oferta i no serà inferior a 15 dies hàbils, tret de casos degudament justificats.

L'oferta inclourà el calendari del procés en les seves diferents fases, els aspectes a valorar i les proves per a fer-ho. De forma general seran:

- Valoració del currículum i el seu ajustament amb el perfil requerit
- Entrevista davant la comissió de selecció on, a banda de defensar la pròpia candidatura, s'exigirà explicar el desenvolupament del pla docent de l'assignatura o assignatures objecte del procés. Es valoraran aspectes pedagògics i d'habilitats personals per a la docència.

6.3. Selecció i valoració dels candidats

Les sol·licituds per optar a un lloc de treball de professorat associat s'hauran d'adreçar al director o directora del centre. El director o directora farà la llista d'admesos entre els que compleixin els requisits mínims, publicarà un calendari per la fase d'entrevista, constituirà la comissió de selecció i donarà coneixement del procés a la direcció general de la Fundació a través de la persona responsable de recursos humans.

La comissió de selecció estarà integrada pels següents membres:

- El director o directora del centre que la presidirà
- El o la cap d'estudis que actuarà de secretari o secretària de la comissió
- El coordinador o coordinadora del Grau o bé un professor o professora permanent de l'àmbit de coneixement de les assignatures on es vinculen el lloc de treball designat pel propi director del centre

De forma general, els processos de selecció de professorat associat es concentraran en una sola jornada. Tots els processos seran assistits per la persona responsable de recursos humans que quedarà integrada a la comissió de selecció amb veu i sense vot.

La comissió de selecció valorarà totes les candidatures a partir de les dues fases establertes. En primer lloc es farà la fase de valoració curricular. En ella cada membre de manera individual i a distància farà una valoració atorgant de manera justificada una puntuació de 0 a 60 punts a cada candidat. El secretari o secretària de la comissió recollirà en un document les puntuacions de tots els membres, calcularà la mitjana aritmètica obtinguda per cada candidat o candidata i elaborarà el llistat de candidats o candidates finalistes, que seran aquells que hagin obtingut una puntuació igual o superior a 40 punts. Cas de més de 10 candidats el president de la comissió podrà decidir limitar als finalistes a la segona fase d'entrevista a un màxim de 10, que seran els 10 primers en puntuació.

Aquest document resum de puntuacions es farà arribar als membres de la comissió per via electrònica, els quals podran demanar al director o directora del centre els aclariments que necessitin o bé indicar la seva conformitat amb el llistat de finalistes.

Posteriorment es procedirà a la fase d'entrevista dels candidats o candidates finalistes en reunió presencial de la comissió de selecció. Cada membre valorarà amb una puntuació màxima de 40 punts la presentació del candidat o candidata i el secretari o secretària de la comissió en calcularà la mitjana aritmètica.

La qualificació final serà la suma de les puntuacions mitjanes atorgades en la fase de valoració de currículum i en la fase d'entrevista. El lloc o llocs de treball seran adjudicats als candidats o candidates amb millors puntuacions. Prèviament es remetrà la documentació del procés al delegat de la Universitat Pompeu Fabra al centre, per al seu vist-i-plau.

Tots els finalistes amb una puntuació final igual o superior a 60 punts formaran part d'una llista d'espera, la qual tindrà una vigència de 1 any a efectes de futures contractacions en què sigui necessari fer ús de la llista.

SETÈ.- Promoció interna de professorat permanent

El Conveni Col·lectiu de la Fundació TecnoCampus Mataró- Maresme per al període 2014-2017 en l'article 9è, sobre classificació acadèmica del professorat permanent, estableix diferents posicions acadèmiques del personal PDI. Entre elles, defineix al grup P2, professor titular, i P1, professor catedràtic, com el professor que, amb acreditació de recerca o recerca avançada o equivalent concedida per l'AQU/ANECA accedeixi pel procés regulat en la normativa corresponent del TecnoCampus per cobrir la vacant. Aquestes dues categories acadèmiques normalment formaran part de la carrera professionals del professorat permanent, malgrat en casos excepcionals els processos de selecció de professorat permanent puguin partir directament de la selecció de P1 o P2.

De forma específica la institució cerca els màxim nivells de qualitat en el cos docent permanent i proporcionar a aquest una carrera acadèmica estimulante i coherent dins els sistemes comuns del cos de professorat d'altres universitats públiques i privades de l'entorn o universitats internacionals. Per tal motiu la directriu de cos docent basat en la proporció 50/60/50 significa la voluntat de la institució per assolir que el 50% dels professors amb acreditació mínima de lector acabin assolint les categories P1 (professor catedràtic) i P2 (professor titular), un cop es defineixin tals places de carrera interna i es superi el corresponent procés de promoció.

El procés de promoció serà per naturalesa de caràcter intern, vinculant a un determinat centre dins la institució i obert a tots els professors permanents que compleixin els requisits marcats en la resolució de direcció general que iniciarà el procés. En concret:

- a) Ésser professor de la Fundació TecnoCampus amb dedicació permanent i amb una antiguitat mínima de dos anys.
- b) Estar en possessió del títol de Doctor. En el cas que estigui expedit per una universitat estrangera caldrà acreditar haver obtingut l'homologació o el reconeixement del corresponent títol estranger d'acord amb la normativa vigent segons determina l'article 3 del RD 338/2005.
- c) Estar en possessió de l'acreditació de recerca (o recerca avançada segons el cas) expedida per AQU/ ANECA o agència europea reconeguda per la ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education),

7.1 Publicació de l'oferta

A partir de la resolució en que s'inicia el procés es podran presentar les sol·licituds per prendre part en aquesta convocatòria des de l'endemà de la publicació de la mateixa a la Intranet de la Fundació i fins a 30 dies després. Amb la sol·licitud i dins el termini establert a la base, els aspirants han d'adjuntar els documents que acreditin que compleixen els requisits que assenyalen les bases.

S'adjuntarà també amb la sol·licitud la següent documentació, que serà valorada per la Comissió de selecció:

- a) Currículum vitae
- b) Una declaració - amb una extensió màxima de quatre folis - en la qual descriguin els aspectes més rellevants de la seva recerca recent i expliquin els seus plans de recerca i docents. Es podran aportar els documents de treball de la recerca actual que es considerin pertinents.
- c) Relació d'articles o llibres, publicats o acceptats per publicació, durant els últims cinc anys. Només es valoraran articles apareguts en revistes de rellevància científica reconeguda.
- d) Tres noms d'investigadors de reconegut prestigi nacional/internacional a qui la Comissió pugui, si escau, demanar referències indicant les seves dades de contacte a aquest efecte.
- e) Avaluacions recents de la seva docència, si es tenen, i un informe descriptiu i/o valoratiu de la pròpia docència.
- f) L'adequació del projecte docent i investigador a les necessitats del projecte universitari de la Fundació TecnoCampus.

El cinquè dia hàbil després de finalitzar el termini de presentació de sol·licituds, es farà pública la llista provisional d'admesos i exclosos amb indicació dels motius d'exclusió i esment de la data de publicació de la llista definitiva. Aquesta llista es publicarà a la Intranet de la Fundació. Els aspirants disposaran d'un termini de 5 dies hàbils, comptats a partir de l'endemà de l'exposició de les llistes provisionals d'admesos i exclosos, per presentar possibles reclamacions o documentació per tal d'esmenar els defectes de la sol·licitud, o documentació

requerida per la convocatòria. Passat aquest termini sense que sigui presentada cap reclamació ni esmena la llista s'entendrà definitiva. En el cas que els aspirants exclosos no esmenin dins d'aquest termini els defectes a ells imputables o no adjuntin la documentació preceptiva que hagi motivat la seva exclusió, s'arxivarà la seva sol·licitud sense cap altre tràmit. En cas de presentació de reclamacions o esmenes, es procedirà a la publicació de la llista definitiva d'admesos i exclosos.

7.2 Comissió de selecció

Es constituirà una Comissió de selecció per a cada una de les places convocades, integrada per:

- El/La President/a, designat per la Universitat adscrivent
- Un vocal nomenat d'entre el col·lectiu de professors titulars i catedràtics de la Fundació TecnoCampus dins del Centre al que s'adscriu la plaça
- Un vocal nomenat per la Universitat Pompeu Fabra.
- El/la Secretari/a de la Comissió de selecció, amb veu i sense vot, que serà el director/a del Centre al qual s'adscriu la plaça. En cas de que sigui nomenat/da vocal, podrà exercir ambdues funcions.

La Comissió de selecció es constituirà en el termini màxim de 3 setmanes des de la publicació de la convocatòria. En l'acte de constitució, la Comissió fixarà els criteris per a la valoració dels mèrits dels candidats i els farà públics abans de l'acte de presentació. Es publicarà la data de presentació davant de la Comissió a la Intranet de TecnoCampus. Entre la data d'aquest anunci i l'acte de presentació hauran de transcórrer com a mínim 20 dies naturals.

7.3 Valoració dels candidats i resultats

La Comissió de selecció valorarà els mèrits dels candidats i la seva adequació a les necessitats docents i de recerca del centre universitari, a partir de:

- a) **Valoració dels mèrits** segons la documentació presentada en relació al punt 3.3 de les presents bases i la seva adequació al perfil sol·licitat .
- b) **Fase presentació**, consistent en:
 - I. La presentació oral i pública, per part del candidat, de la seva trajectòria acadèmica, docent i investigadora, així com les línies del seu projecte de recerca (màxim 30 minuts)
 - II. L'exposició oral i pública d'una lliçó magistral sobre una matèria de l'àmbit disciplinar (màxim 60 minuts). Posteriorment, els membres del tribunal disposaran de 20 minuts per fer preguntes al candidat.

Finalitzada l'exposició, els membres de la Comissió de selecció emetran un informe raonat sobre la puntuació atorgada a cada candidat, tant pel que fa a la valoració dels mèrits com pel que fa a la fase de presentació.

La Comissió de selecció proposarà al Director General de la Fundació TecnoCampus, motivadament i amb caràcter vinculant, una relació de tots els candidats, classificats per ordre de preferència, per al seu nomenament. La Comissió podrà proposar deixar desertes una o més places convocades en cas que consideri que els candidats no han presentat mèrits suficients. La proposta de provisió de la plaça convocada es farà pública a la Intranet de la Fundació TecnoCampus. Els candidats podran presentar reclamació contra la proposta de la Comissió de selecció davant el president de la Fundació en el termini de 5 dies hàbils a comptar des de la seva publicació.

VUITÉ.- Promoció interna de professorat associat

El professorat associat respon essencialment a professionals vinculats a sectors d'activitat econòmica propers a àmbits docents dels programes impartits a la institució i que compaginen tal activitat amb una vocació per la formació professionalitzadora universitària. En alguns casos el professorat associat pot respondre a un perfil de vocació preferentment acadèmica i estar en fase de doctorat o en doctorat recent i vinculat a la docència i la recerca. Per tal motiu la promoció d'aquest professorat pot passar per una vinculació a dedicació principal en la docència a partir de l'accés a la carrera acadèmica pròpia del professorat permanent. En tals casos la seva promoció interna passarà per integrar-se a la plantilla de professorat permanent en el moment en que en la planificació acadèmica es crei una plaça oberta i sempre superant el corresponent concurs obert per a l'accés a la plaça concreta.

En el concurs públic d'accés a la plantilla de professorat permanent s'indicarà sempre la puntuació màxima que es pot assolir per vinculació prèvia a la institució, amb un màxim de 15 punts sobre 100 segons s'identifiqui en la convocatòria. Per establir tal puntuació s'analitzarà la vinculació al centre dels darrers 5 anys. De forma general el màxim de 15 punts es podrà obtenir sempre que s'acumuli en els darrers 5 anys una docència a la institució considerada molt satisfactòria i superior a 100 ECTS. La consideració de satisfactòria en major o menor grau vindrà regulada pels informes fets al respecte pels diferents responsables de les assignatures impartides pel professor associat, sigui el director o directora de centre o el coordinador o coordinadora de grau. Tal informe haurà de ser aprovat per la Junta de Direcció del centre. Aquest informe valorarà tres nivells per cada assignatura impartida: poc satisfactori, satisfactori i molt satisfactori. Cada nivell ponderarà sobre els ECTS en que aplica a raó dels pesos de 120%, 100% o 80% respectivament (el màxim de 15 punts correspondria a 100 ECTS tots ells ponderats al 120%). Des d'aquest màxim de 15 punts es seguirà un llei lineal on el mínim de 1 punt serà 10 ECTS ponderat al 80%. Per sota es prendrà 0 punts. Cas de més de 100 ECTS en la finestra de 5 anys es farà servir aquells més recents en períodes trimestrals.

NOVÉ.- Reclamacions

Tots els processos de selecció i promoció descrits anteriorment quedaran recollits en actes que es consideraran definitives transcorreguts 5 dies des de la seva publicació. En conseqüència, qualsevol reclamació que es faci haurà de fer-se dins aquest termini i adreçar-la al Director General de la Fundació, el qual resoldrà de forma definitiva en un termini de 5 dies addicionals. Passat aquest període, no s'admetrà cap reclamació i correspondrà al director o directora general de la Fundació confeccionar els contractes que se'n derivin.

El director o directora general, per causes justificades, podrà considerar no procedir al respecte en el termini previst i en tal cas el procediment quedarà pendent. Qualsevol procediment pendent quedarà definitivament cancel·lat transcorregut un termini de 6 mesos sense que es confeccionin els respectius contractes o en cas d'iniciar un nou procés que substitueixi l'anterior.