



NORMATIVA DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

*Aprovada en Consell de Govern de 21 de desembre de 2021
Modificada en Consell de Govern de 23 de febrer de 2023*

Preàmbul

Títol preliminar. Disposicions generals

Títol I. Personal docent i investigador. Tipologies i règim jurídic

Capítol I. Personal docent i investigador dels cossos docents universitaris

Capítol II. Personal docent i investigador contractat

Secció primera. Professorat associat

Secció segona. Professorat visitant

Secció tercera. Professorat emèrit

Secció quarta. Personal investigador predoctoral en formació

Secció cinquena. Personal investigador postdoctoral

Capítol III. Professorat en comissió de serveis

Capítol IV. Drets i deures del personal docent i investigador

Capítol V. Règim d'incompatibilitats

Capítol VI. Règim disciplinari

Capítol VII. Jubilació

Títol II. Vinculació administrativa

Títol III. Provisió de places

Capítol I. Model de plantilla del PDI

Capítol II. Oferta d'ocupació pública

Capítol III. Promoció del personal docent i investigador

Capítol IV. Concursos d'accés a places de personal docent i investigador

Títol IV. Règim de dedicació

Capítol I. Introducció

Capítol II. Docència reglada

Capítol III. Gestió i serveis interns

Capítol IV. Actuació professional i desenvolupament

Capítol V. Recerca

Capítol VI. Promoció, socialització del coneixement i altres actuacions de compromís social

Capítol VII. Transferència de tecnologia, coneixements i innovació

Capítol VIII. Doctorat

Capítol IX. Formació permanent

Títol V. Períodes sabàtics, permisos i llicències

Capítol I. Períodes sabàtics

Capítol II. Llicències i permisos

Títol VI. Desvinculació acadèmica

Títol VII. Avaluació de l'activitat del personal docent i investigador

Capítol I. Avaluació de la docència



Capítol II. Avaluació de la recerca i la transferència del coneixement i innovació

Capítol III. Avaluació de la de gestió

Capítol IV. Enquestes de satisfacció de l'estudiantat

Títol VIII. Professorat dels centres adscrits

Títol IX. Conciliació de la vida laboral i familiar

Capítol I. Permisos de conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Capítol II. Intensificació de la recerca després de permisos de maternitat

Títol X. Acreditació del coneixement lingüístic

Disposició derogatòria

Disposició final

Annex

PREÀMBUL

La Normativa de professorat de la Universitat Rovira i Virgili es va aprovar per primera vegada l'any 1999 i fins avui el Consell de Govern n'ha aprovat diverses modificacions per adequar-la als canvis de la legislació vigent i per recollirles noves normatives específiques que la Universitat ha anat implantant. D'altra banda, com que han passat vint-i-dos anys des que es va aprovar, el pas del temps, els canvis i les novetats han deixat molts aspectes d'aquest text en desús o sense aplicació i, per tant, cal una nova redacció.

Aquesta normativa és, doncs, una reforma del text anterior aprovat el 1999 i posteriorment modificat. S'ajusta al que estableix la legislació vigent de rang superior i, en aquelles matèries en què existeix regulació específica, s'ajusta al que estableixen les normatives aprovades pel Consell de Govern. La nova redacció manté l'objectiu de regular el règim jurídic aplicable al personal docent i investigador dels cossos docents universitaris i al personal docent i investigador laboral contractat en totes les matèries relacionades amb els drets i deures i amb l'activitat acadèmica i de recerca tal com es desprèn de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats; modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, i la normativa que la desenvolupa; la Llei 1/2003, de 19 de febrer, i la normativa que la desenvolupa; l'Estatut de la Universitat Rovira i Virgili; el Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes; l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació i qualsevol altra norma de rang superior que s'hi apliqui.

A més, aquesta normativa té en compte que la URV, es va adherir al desembre de 2008 a la Carta europea dels investigadors i investigadores i al Codi de conducta per a la contractació d'investigadors i investigadores. A més, a l'abril del 2014 la URV va obtenir el reconeixement de la Comissió Europea (a través del segell HR Excellence in Research) pel compromís a executar plans d'acció que ajudin a millorar l'aplicació de la Carta i el Codi esmentats, així com també una política de contractació d'investigadors, oberta, transparent i basada en mèrits (coneguda per les sigles en anglès com a OTM-R). Aquests plans d'acció s'han aprovat en diferents reunions dels Consells de Govern de la URV i responen a l'estratègia de la URV de ser una universitat reconeguda globalment, mitjançant la millora contínua d'una política de recursos humans per a la recerca, que promou la qualitat del personal i la millora de les seves condicions de treball, d'acord amb la legislació vigent.

TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.- OBJECTE

Aquesta normativa té per objecte regular el règim jurídic aplicable al personal docent i investigador dels cossos docents universitaris i al personal docent i investigador contractat amb caràcter permanent i temporal de la Universitat Rovira i Virgili.



ARTICLE 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquesta normativa s'aplica al personal docent i investigador dels cossos docents universitaris i al personal docent i investigador contractat permanent i temporal de la Universitat Rovira i Virgili, tant pel que fa als drets i obligacions inherents a la seva condició laboral com a la seva activitat acadèmica i de recerca en les diferents matèries que s'hi regulen.

ARTICLE 3.- RÈGIM JURÍDIC

Tots els aspectes que no estiguin recollits i regulats en aquesta normativa els regulen la legislació vigent en matèria d'universitats, l'Estatut de la Universitat Rovira i Virgili i, en el cas del personal docent i investigador contractat, el Conveni col·lectiu i la legislació laboral que s'hi apliqui i la normativa de funció pública en el cas del personal funcionari.

TÍTOL I. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR. TIPOLOGIES I RÈGIM JURÍDIC

CAPÍTOL I. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

ARTICLE 4.- COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

1.- D'acord amb la legislació vigent, el personal docent i investigador dels cossos docents universitaris està format per:

- a) catedràtics d'universitat
- b) professorat titular d'universitat

Pel que fa al cos de catedràtics d'escola universitària, la legislació vigent estableix que poden integrar-se en el cos de professors titulars d'universitat en les mateixes places que ocupen i mantenen tots els drets. Qui no sol·liciti la integració quedarà en la situació actual.

Pel que fa al cos de titulars d'escola universitària, la legislació vigent estableix que el professorat titular d'escola universitària que no accedeixi a la categoria de professorat titular d'universitat quedarà en la categoria actual i mantindrà tots els drets. Un cop s'acreditin específicament, accediran directament al cos de professorat titular d'universitat en les places que ja ocupen.

2.- El personal docent i investigador funcionari té plena capacitat docent i si esta en possessió del títol de doctor plena capacitat investigadora i es regeix per la legislació vigent en matèria universitària, la legislació general de funcionaris que s'hi apliqui, l'Estatut de la URV i aquesta normativa.

CAPÍTOL II. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR CONTRACTAT

ARTICLE 5.- PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR CONTRACTAT

1.- El personal docent i investigador contractat pot ser permanent o temporal:

- a) El personal docent i investigador contractat permanent està format pel professorat catedràtic, el professorat agregat i qualsevol altra figura que la llei pugui establir.
- b) El personal docent i investigador contractat temporal està format pel professorat lector, el professorat associat, el professorat visitant, el professorat emèrit, el personal investigador postdoctoral, el personal investigador predoctoral en formació i qualsevol altra figura que la llei pugui establir.

Pel que fa al professorat col·laborador permanent, la legislació vigent estableix que el professorat col·laborador permanent quedarà en la categoria actual i mantindrà tots els drets. Un cop s'acreditin específicament, accediran directament a la categoria de professorat agregat en les places que ja ocupen.

2.- El personal docent i investigador contractat es regeix per la legislació vigent en matèria universitària, el Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les



universitats públiques catalanes, la resta de legislació laboral que s'hi apliqui, l'Estatut de la URV i aquesta normativa.

Secció primera. Professorat associat

ARTICLE 6.- PROFESSORAT ASSOCIAT

1.- La URV pot contractar professorat associat entre professionals de competència reconeguda que acreditin l'exercici de la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari. Disposa de plena capacitat docent en l'àmbit de la seva competència.

2.- El professorat associat es contracta en règim de dedicació a temps parcial i amb caràcter temporal.

3.- El professorat associat s'adscriu a un departament i es vincula a un centre.

4.- El professorat associat ha d'acreditar l'exercici d'una activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari en el moment que participi en concursos d'accés o en el moment que se'l contracti. En les renovacions posteriors al primer contracte com a professorat associat, ha de signar una declaració jurada en què ha de constar que segueix mantenint les condicions que van permetre el contracte inicial quant a l'activitat professional. En cas contrari, haurà d'acreditar la nova situació.

ARTICLE 7.- PROFESSORAT ASSOCIAT MÈDIC

Les condicions de contractació del professorat associat mèdic vinculat a institucions sanitàries es regeixen per la legislació que estableix les bases generals del règim de concerts entre les universitats i les institucions sanitàries i pel concert específic de la institució sanitària a la qual s'adscriu el docent.

Secció segona. Professorat visitant

ARTICLE 8.- PROFESSORAT VISITANT

La universitat pot contractar com a professorat visitant personal docent i investigador procedent d'altres universitats o centres de recerca per dur a terme de manera temporal activitats específiques de docència i projectes de recerca a la URV.

Els requisits i el sistema d'accés a la figura de professor o professora visitant, l'objecte, la durada i les condicions retributives de la contractació, estan regulats per la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

Secció tercera. Professorat emèrit

ARTICLE 9.- PROFESSORAT EMÈRIT

La Universitat Rovira i Virgili pot nomenar com a professorat emèrit el professorat jubilat de la URV o el professorat jubilat d'una altra universitat que pel seu prestigi cultural o científic internacional pugui prestar serveis destacats a la URV. El procediment, els requisits, la dedicació i les condicions retributives estan regulats per la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

La durada del nomenament és de tres anys, renovable una sola vegada per tres anys més, amb el límit màxim de la data en la qual el professor emèrit o professora emèrita compleixi els 75 anys. Ara bé, manté la condició de professorat emèrit amb caràcter vitalici a efectes únicament honorífics i pot optar per mantenir el nomenament fins a la finalització del curs acadèmic en què compleix aquesta edat.

Secció quarta. Personal investigador predoctoral en formació

ARTICLE 10.- PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓ (PIPF)

La Universitat Rovira i Virgili pot contractar investigadors predoctorals a partir de convocatòries pròpies o externes, públiques i privades, entre els estudiants de doctorat que duuguin a terme tasques de recerca en projectes específics i innovadors amb la finalitat d'elaborar la tesis doctoral a la URV. Al personal investigador predoctoral en formació se li aplica l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació.



La Universitat disposa d'una normativa específica aprovada pel Consell de Govern que regula les condicions de contractació del personal investigador predoctoral en formació.

Secció cinquena. Personal investigador postdoctoral

ARTICLE 11.- PERSONAL INVESTIGADOR POSTDOCTORAL

La Universitat Rovira i Virgili pot contractar personal investigador postdoctoral perquè, d'acord amb la legislació vigent, es puguin executar contractes finançats des d'entitats públiques o privades per fer treballs de caràcter científic, tècnic o artístic, quan la universitat no els pugui dur a terme amb el personal propi o finançats amb recursos propis de la universitat. En aquest cas, necessitarà contractar personal aliè a la Universitat, que s'hi incorporarà amb la finalitat exclusiva de realitzar una obra o un servei determinat per desplegar projectes concrets de recerca científica o tècnica, d'acord amb la normativa específica aprovada pel Consell de Govern. També pot contractar personal investigador segons les modalitats contractuals específiques establertes per la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació.

CAPÍTOL III. PROFESSORAT EN COMISSIÓ DE SERVEIS

Article 12.- D'acord amb la legislació vigent i la normativa específica aprovada pel Consell de Govern la URV pot concedir comissions de serveis a membres del personal docent i investigador dels cossos docents universitaris que vulguin incorporar-se temporalment a altres universitats o institucions públiques. També pot aprovar comissions de serveis per a personal funcionari procedent d'altres universitats o institucions públiques que, per necessitats del servei, s'incorporin a les plantilles d'alguns departaments de la URV per cobrir de manera temporal places vacants en àrees de coneixement específiques amb dificultats per trobar determinats perfils o per falta de professorat que disposi de l'acreditació necessària per accedir a la carrera acadèmica.

CAPÍTOL IV. DRETS I DEURES DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

ARTICLE 13.- DRETS I DEURES DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

- 1.- Els drets i els deures del personal docent i investigador dels cossos docents universitaris els estableixen la legislació vigent en matèria universitària, la legislació general de la funció pública, l'Estatut de la URV i aquesta normativa.
- 2.- Els drets i els deures del personal docent i investigador contractat laboral els estableixen la legislació vigent en matèria universitària, l'Estatut de la URV, el conveni col·lectiu, la legislació laboral que s'hi apliqui i aquesta normativa.

CAPÍTOL V. RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

ARTICLE 14.- RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

En matèria d'incompatibilitats, el col·lectiu docent i investigador es regeix per la legislació aplicable.

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 15.- RÈGIM DISCIPLINARI

En matèria de règim disciplinari, el col·lectiu docent i investigador es regeix per la legislació aplicable.

CAPÍTOL VII. JUBILACIÓ

Article 16.- D'acord amb la legislació vigent, el personal docent i investigador dels cossos docents universitaris inclòs en el règim de classes passives s'ha de jubilar forçosament quan compleixi 70 anys. Segons les peculiaritats de la funció docent, aquests funcionaris poden optar per jubilar-se a la finalització del curs acadèmic en què compleixin 70 anys. També poden optar per jubilar-se voluntàriament quan compleixin 60 anys, sempre que tinguin reconeguts els anys de serveis a l'Estat que la legislació estableixi. Els anys exigits per la legislació es poden completar amb períodes de cotització en altres règims,



d'acord amb les normes de còmput recíproc de quotes entre règims de la Seguretat Social.

A més de la jubilació voluntària prevista per a tot el personal funcionari del règim de classes passives (60 anys d'edat i 30 anys de serveis), el personal funcionari de cossos docents universitaris, pot accedir a la jubilació quan compleixi 65 anys d'edat i acrediti 15 anys de serveis efectius a l'Estat.

Els funcionaris dels cossos docents universitaris nomenats a partir de l'1 de gener de 2011 pertanyen al règim de la Seguretat Social i se'ls aplica la legislació general de la Seguretat Social en matèria de jubilació.

Article 17.- Al personal docent i investigador contractat laboral se li aplica la legislació general de la Seguretat Social en matèria de jubilació.

TÍTOL II. VINCULACIÓ ADMINISTRATIVA

ARTICLE 18.- El personal docent i investigador de la Universitat Rovira i Virgili s'agrupa en departaments o instituts en els quals du a terme la tasca docent i investigadora.

ARTICLE 19.- S'entén per vinculació administrativa la relació d'un membre del personal docent i investigador amb un centre determinat pel que fa a representació i participació en l'elaboració de la política universitària. La vinculació és un principi estable i només es pot modificar a causa de canvis qualitius importants en l'activitat docent i investigadora de la persona afectada.

ARTICLE 20.- El personal acadèmic que s'incorpori a un departament es vincula a un dels centres on el departament du a terme la seva activitat, d'acord amb l'àrea o àmbit de coneixement, l'especialització i l'activitat docent i de recerca prevista.

ARTICLE 21.- Tots els docents a temps complet s'adscriuen a una àrea o àmbit de coneixement que ha de definir el consell de departament en funció de la seva activitat de docència i de recerca. En el cas dels centres que imparteixen docència en més d'un campus, el professorat s'ha d'adscriure a un dels campus en els quals el seu centre imparteix docència. Preferentment s'ha d'adscriure i impartir la majoria del seu encàrrec docent al campus on menys professorat a temps complet de la seva àrea o àmbit de coneixement imparteixi docència amb la finalitat d'equilibrar la ratio entre professorat a temps complet i professorat a temps parcial en els diversos campus on s'imparteix un mateix ensenyament. En aquests casos la convocatòria de places de professorat inclourà l'adscripció de la plaça a un campus en funció de les necessitats docents.

ARTICLE 22.- Pel que fa al professorat de cossos docents universitaris, abans d'un mes des de la presa de possessió, el consell de departament ha de vincular el professor o professora a un centre. El secretari o secretària del departament ha d'enviar, a la secretaria del centre i al Servei de Recursos Humans de la Universitat un certificat de l'acord del consell amb el vist-i-plau del director o directora del departament. El Servei de Recursos Humans inscriu la persona en qüestió als seus registres de personal, a efectes de representació.

ARTICLE 23.- Pel que fa a professorat interí, contractat, personal investigador postdoctoral i personal investigador predoctoral en formació adscrit a un departament, se'l considera vinculat al centre que figuri en la plaça que es convoca a concurs.

ARTICLE 24.- El procediment per canviar de vinculació administrativa s'inicia mitjançant una sol·licitud adreçada al vicerector o vicerectora competent en matèria de professorat de la persona interessada, del departament al qual estigui adscrita o bé del centre al qual estigui vinculada o el que en demani la vinculació. Es demana un informe a la persona, al departament i als centres implicats en el canvi d'adscripció. Si tots els informes són favorables el canvi serà automàtic. En el cas que hi hagi informes desfavorables al canvi de vinculació, la comissió que per delegació del Consell de Govern tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador ho decidirà en funció dels informes emesos i de l'activitat docent i investigadora de la persona interessada en els últims tres anys.



TÍTOL III – PROVISIÓ DE PLACES

CAPÍTOL I. MODEL DE PLANTILLA DEL PDI

ARTICLE 25.- El model de plantilla del PDI i d'assignació de places als departaments serà aprovat pel Consell de Govern i constitueix el full de ruta que ha de guiar de manera transparent i equitativa les actuacions de la Universitat pel que fa a la plantilla de PDI.

CAPÍTOL II. OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

ARTICLE 26.- El Consell de Govern, tenint en compte les baixes de professorat permanent produïdes durant l'any natural, els recursos disponibles i les previsions de docència i de recerca, ha d'aprovar anualment l'oferta pública d'ocupació del personal docent i investigador de la URV i distribuir les places entre els departaments segons les necessitats detectades aplicant la darrera versió del model de plantilla aprovat pel Consell de Govern, tal com es descriu en l'article anterior.

CAPÍTOL III. PROMOCIÓ DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

ARTICLE 27.- La Universitat disposa d'una normativa específica que regula el procediment per a la promoció de les persones acreditades. Aquesta normativa té en compte els principis recollits pel Codi de conducta per a la contractació d'investigadors i investigadores i la política OTM-R de contractació d'investigadors i investigadores (Transparent and Merit-based Recruitment) segons la qual el professorat acreditat pot sol·licitar la promoció a places de catedràtic d'universitat o catedràtic contractat dins dels límits de la taxa de reposició i de la disponibilitat pressupostària d'acord amb la legislació vigent i la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

ARTICLE 28.- El professorat titular d'escola universitària o col·laborador permanent amb el títol de doctor o doctora que s'acrediti específicament per al cos de titulars d'universitat o professorat agregat, pot sol·licitar accedir directament en les seves places a les categories de titular d'universitat o professorat agregat respectivament, d'acord amb la legislació vigent.

CAPÍTOL IV. CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES DE PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

ARTICLE 29.- Els concursos d'accés a places de personal docent i investigador de la Universitat Rovira i Virgili, aprovats pel Consell de Govern d'acord amb l'oferta d'ocupació pública anual, es regeixen per les bases de les convocatòries i s'han d'ajustar al que estableix la legislació vigent en matèria universitària i la normativa específica d'accés a places de professorat funcionari dels cossos docents universitaris de la URV i la normativa de concursos per a la contractació de professorat de la URV aprovades pel Consell de Govern. A més, en els concursos d'accés es tindrà en compte l'estratègia de recursos humans de recerca, The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) adoptada per la URV.

TÍTOL IV. RÈGIM DE DEDICACIÓ

CAPÍTOL I. INTRODUCCIÓ

ARTICLE 30.- La legislació universitària i l'Estatut de la Universitat Rovira i Virgili estableixen que la Universitat ha de regular la dedicació del professorat que s'ha d'entendre de forma àmplia i flexible per poder reconèixer totes aquelles tasques que du a terme el professorat d'acord amb les seves aptituds i actituds individuals.

ARTICLE 31.- La dedicació del personal acadèmic s'estableix en funció de vuit categories:

- a) Docència reglada
- b) Gestió i serveis interns
- c) Desenvolupament personal i professional
- d) Recerca



- e) Promoció, socialització del coneixement i altres actuacions de compromís social
- f) Transferència del coneixement i innovació
- g) Doctorat
- h) Formació continuada
- i) Altres

D'acord amb el que estableix l'Estatut de la URV, el personal docent i investigador dels cossos docents universitaris i el personal docent i investigador contractat permanent tenen la responsabilitat principal en l'activitat docent i plena capacitat investigadora. El personal docent i investigador contractat temporal té plena capacitat docent i, si té el títol de doctor o doctora, plena capacitat investigadora.

ARTICLE 32.- Es defineix el Pacte de dedicació per al personal acadèmic com el document que recull el compromís i la dedicació a totes les activitats vinculades amb els objectius de les unitats orgàniques de la Universitat d'acord amb el que estableix la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

ARTICLE 33.- La durada de la jornada laboral segons el règim del personal acadèmic és:

- a) Personal docent i investigador a temps complet i personal investigador en formació: 37,5 hores setmanals.
- b) Professorat de cossos docents universitaris a temps parcial: 20 hores setmanals.
- c) Professorat de cossos docents amb places vinculades: el que ordena l'article 4 del Reial Decret 1558/1986, de 28 de juny, pel qual s'estableixen les bases generals del règim de concerts entre les universitats i les institucions sanitàries, modificat pel Reial decret 1652/1991, d'11 d'octubre, pel qual es modifica parcialment el Reial decret 1558/1986.
- d) Professorat associat de 18 crèdits ECTS com a màxim: 12 hores setmanals.

ARTICLE 34.- El professorat pot gaudir de reduccions de la jornada laboral d'acord amb la legislació i la normativa vigent.

ARTICLE 35.- En els supòsits del professorat associat, el còmput setmanal de dedicació docent es pot establir com a mitjana del curs acadèmic. La distribució setmanal de la jornada laboral l'ha d'establir el departament d'acord amb les necessitats docents i respectant els horaris de classe establerts.

ARTICLE 36.- El professorat ha de ser al centre, departament o institució sanitària al qual està vinculat durant la seva jornada laboral. El professorat ha de dedicar als estudiants les hores d'atenció personalitzada en la forma que estableix l'article 12 de la Normativa de docència, aprovada pel Consell de Govern. En el cas d'haver-se d'absentar, ho ha de notificar al director o directora del departament.

ARTICLE 37.- El personal acadèmic gaudeix del període de vacances establert per la legislació laboral vigent i s'ha de fer fora del període lectiu.

ARTICLE 38.- Durant els períodes no lectius que estan fora del període de vacances, el personal acadèmic ha de dedicar la jornada laboral a activitats diferents de la docència reglada d'entre les relacionades a l'article 31, preferentment activitats de recerca i transferència del coneixement i innovació.

CAPÍTOL II. DOCÈNCIA REGLADA

ARTICLE 39.- S'entén per docència reglada la impartició de classes teòriques o pràctiques de grau o màster, seminaris, hores d'atenció a l'estudiantat, tutories, direcció de tesis doctorals, coordinació de matèries, coordinació de programes de mobilitat dels estudiants, coordinació de pràctiques externes, preparació de classes, correcció d'exàmens i casos pràctics i altres tasques docents.

ARTICLE 40.- El nombre màxim d'hores lectives de classe que es poden assignar al personal acadèmic en funció de la seva categoria i dedicació es distribueix d'aquesta



manera:

- a) Professorat permanent amb dedicació a temps complet:
 - El professorat permanent que no tingui un tram de recerca viu pot dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic fins a un total de 32 crèdits ECTS.
 - El professorat permanent que tingui un tram de recerca viu pot dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic entre 16 i 24 crèdits ECTS, sempre que les necessitats del servei requerides per l'àrea de coneixement o agrupació docent ho permetin i amb l'acord previ del consell de departament.
 - La dedicació del professorat TEU és de 36 crèdits ECTS cada curs acadèmic si no s'ha obtingut el títol de doctor o doctora.
- b) Professorat no permanent amb dedicació a temps complet:
 - El Professorat lector i altres categories assimilades d'acord amb l'article 11 del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes, ha de dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic un total de 24 crèdits ECTS.
 - El professorat en comissió de serveis que tingui la consideració d'investigador actiu ha de dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic un total de 24 crèdits ECTS.
 - El professorat en comissió de serveis que no tingui la consideració d'investigador actiu podrà dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic fins a un total de 32 crèdits ECTS.
 - El professorat no permanent amb dedicació a temps complet que no estigui inclòs en alguns dels apartats anteriors, pot dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic fins a un total de 32 crèdits ECTS.
- c) El professorat que ocupa places vinculades en institucions sanitàries (Reial decret 1558/1986, de 28 de juny i Reial decret 1652/1991, d'11 d'octubre, pel qual es modifica parcialment el Reial decret 1558/1986) pot dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic:
 - 18 crèdits ECTS per al professorat de cossos docents universitaris
 - 9 crèdits ECTS per al professorat associat que ocupi una plaça vinculada.
- d) El professorat amb dedicació a temps parcial ha de dedicar a la funció docent la part de la jornada necessària per impartir cada curs acadèmic:
 - 18 crèdits ECTS per al professorat funcionari i professorat funcionari interí.
 - Un màxim de 18 crèdits ECTS per al professorat associat
- e) El personal investigador predoctoral en formació (PIPF) pot col·laborar en tasques docents fins a 18 crèdits ECTS durant l'extensió total del contracte predoctoral. En cap cas es poden superar els 6 crèdits ECTS anuals. Aquesta dedicació l'ha de demanar la persona interessada i ha de tenir el vist-i-plau del director o directora de tesis i del director o directora del departament al qual està vinculada.
- f) El personal investigador postdoctoral pot impartir fins a 8 crèdits ECTS cada curs acadèmic, sempre que tingui relació amb el contingut de la recerca que du a terme en el projecte pel qual està contractat. Aquesta impartició l'ha de sol·licitar la persona interessada i ha de tenir vist-i-plau de l'investigador o investigadora responsable del projecte i del director o directora del departament al qual està vinculada. A més, abans de començar ho ha d'autoritzar el Vicerectorat competent en matèria de personal docent i investigador.

ARTICLE 41.- El personal que ocupi càrrecs i responsabilitats acadèmiques té una reducció



docent d'acord amb el que estableix la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

ARTICLE 42.- Els departaments, en funció de les necessitats de recerca, estudi o altres tasques que es considerin necessàries, poden eximir parcialment de les obligacions docents a alguns professors. Els departaments han d'establir les substitucions pertinents sense que puguin justificar increment de professorat. D'acord amb la legislació vigent, per fer efectives aquestes substitucions es poden incrementar les obligacions docents d'alguns professors amb dedicació a temps complet, però aquest augment no pot superar tres hores lectives setmanals.

ARTICLE 43.- Als professors que no tinguin complet el pacte de dedicació (mentre el pacte de dedicació no estigui tancat, si no està complet, es podrà prendre com a referència el del curs anterior), no se'ls podran assignar retribucions per encàrrecs de rector o rectora d'acord amb el que estableix l'article 50 de les Bases d'execució del pressupost de la URV.

ARTICLE 44.- Els departaments s'encarreguen de repartir la docència assignada entre el professorat i que ha d'aprovar el consell de departament. La distribució de la docència ha de ser equitativa i s'ha de fer preferentment d'acord la vinculació de cada professor o professora amb la seva àrea o àmbit de coneixement i d'acord amb l'establert a l'article 8 de la Normativa de docència aprovada pel Consell de Govern.

CAPÍTOL III. GESTIÓ I SERVEIS INTERNS

ARTICLE 45.- Les tasques de gestió i serveis interns són les inherents als càrrecs acadèmics i responsabilitats, la pertinença a òrgans de govern col·lectius o comissions que no sigui per motiu de càrrec, la representació sindical, l'elaboració de plans estratègics i de qualitat, i qualsevol altra que encarreguin els òrgans responsables de departament, centre o Rectorat.

ARTICLE 46.- El professorat que ocupa un càrrec acadèmic o té una responsabilitat pot gaudir d'una reducció docent segons el que estableix la normativa específica aprovada pel Consell de Govern i ha de dedicar les hores equivalents de la reducció assignada a aquesta tasca de gestió.

CAPÍTOL IV. DESENVOLUPAMENT PERSONAL I PROFESSIONAL

Article 47.- S'entén per tasques de desenvolupament personal i professional la participació en congressos, seminaris, cursos, etc. relacionats amb el camp científic en el qual el personal docent i investigador du a terme la seva feina, així com la participació en els plans i activitats de formació del professorat.

CAPÍTOL V. RECERCA

ARTICLE 48.- S'entén per recerca científica el conjunt d'activitats que donen lloc a nous coneixements com a resultat d'un procés de cerca, descoberta, comprensió o transformació de determinades qüestions d'un àmbit concret de coneixement. D'acord amb la legislació vigent, el professorat amb plena capacitat investigadora ha de dedicar a la recerca com a mínim un terç de la seva jornada.

CAPÍTOL VI. PROMOCIÓ, SOCIALITZACIÓ DEL CONEIXEMENT I ALTRES ACTUACIONS DE COMPROMÍS SOCIAL

ARTICLE 49.- S'inclouen en aquesta categoria la promoció del centre i dels estudis oficials, a més de les relacions amb els centres i estudiants de secundària o altres centres d'estudis preuniversitaris. També en formen part les activitats de la Universitat adreçades a la societat relatives a qualsevol dels àmbits de coneixement de la URV que impliquin una relació directa amb entitats, empreses i institucions públiques i privades que promoguin o visibilitzin el compromís social de la Universitat.

CAPÍTOL VII. TRANSFERÈNCIA DE TECNOLOGIA, CONEIXEMENTS I INNOVACIÓ

ARTICLE 50.- En l'àmbit de les relacions entre la universitat i altres institucions públiques



o privades s'entén per transferència de tecnologia, coneixements, valorització dels resultats de recerca, impuls a l'emprenedoria i la innovació, el procés sistematitzat de transmissió des de la universitat a la societat dels coneixements adquirits o generats pels equips investigadors universitaris, la promoció, la vinculació de l'oferta i la demanda, la formalització de contractes i convenis i la gestió tècnica, administrativa i econòmica que impliquen.

CAPÍTOL VIII. DOCTORAT

ARTICLE 51.- Els temes relacionats amb la dedicació del professorat al doctorat a la URV són:

- direccions i/o codireccions d'estudiants de doctorat
- tutorització d'estudiants de doctorat
- impartició d'accions formatives específiques transversals per a estudiants de doctorat
- participació en les comissions acadèmiques de doctorat
- coordinació de programes de doctorat
- participació en processos de qualitat del doctorat tant interns com externs a la URV
- participació en tribunals de tesi o altre tipus d'avaluacions d'estudiants de doctorat tant interns com externs a la URV
- formació per a la millora de la supervisió doctoral

CAPÍTOL IX. FORMACIÓ PERMANENT

ARTICLE 52.- Els cursos de formació permanent s'adrecen a la ciutadania, a professionals i a empreses amb l'objectiu de facilitar l'ampliació de coneixements, el reciclatge i l'especialització professional. S'estructuren en tres grans tipologies: estudis de postgrau, cursos de formació contínua i programes de study abroad. Les activitats que els membres del PDI poden dur a terme en aquest àmbit són la participació en el disseny i preparació dels programes de formació permanent, la impartició, direcció i coordinació de l'equip docent, així com vetllar per la coherència i la qualitat dels cursos.

TÍTOL V. PERÍODES SABÀTICS, PERMISOS I LLICÈNCIES

Capítol I. Períodes sabàtics

ARTICLE 53.- El professorat de cossos docents universitaris o el professorat contractat permanent amb dedicació a temps complet pot gaudir d'un any sabàtic cada sis anys d'activitat ininterrompuda o, alternativament d'un semestre sabàtic cada tres anys d'activitat ininterrompuda per dur a terme treballs de recerca i perfeccionament en una altra universitat o centre de recerca.

ARTICLE 54.- Durant el període sabàtic es conserven tots els drets administratius i econòmics.

ARTICLE 55.- En el cas que el professorat participi en projectes de recerca, transferència o docència finançats per la URV, cal l'autorització expressa del responsable del programa que financi el projecte per continuar participant-hi durant el període sabàtic. En la resta de casos, tret que l'organisme finançador estableixi el contrari, el vicerectorat competent en matèria de professorat ha de determinar si el desenvolupament de projectes de recerca, transferència o docència és compatible amb l'activitat prevista durant el període sabàtic.

ARTICLE 56.- La concessió del període sabàtic l'ha d'aprovar la comissió que, per delegació del Consell de Govern, tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador, i està supeditada a la cobertura de la docència assignada a la persona interessada.

ARTICLE 57.- Els professors a qui es concedeixi un any o un semestre sabàtic no poden



tornar a sol·licitar-ne un altre fins que no hagi transcorregut un mínim de sis o tres anys, respectivament.

ARTICLE 58.- Si un professor o una professora gaudeix d'un any sabàtic o d'un semestre sabàtic, no pot exercir cap càrrec o responsabilitat mentre duri l'absència i pot ser substituït temporalment per un altre professor o professora.

ARTICLE 59.- Les propostes dels departaments no poden significar o implicar modificacions de la plantilla del departament.

ARTICLE 60.- Per seleccionar les sol·licituds presentades, el consell del departament ha de tenir en compte, entre d'altres, els criteris següents:

- a) Qualitat i voluntat acreditada de col·laboració del centre on ha de fer l'estada així com qualitat i interès del projecte.
- b) Viabilitat del pla de treball.
- c) Impacte positiu del projecte en la recerca i docència del departament.
- d) Permisos de què ha gaudit el docent als últims anys
- e) Currículum docent, investigador, de transferència, de gestió, desenvolupament personal i professional i difusió del compromís social.
- f) Antiguitat com a professor universitari o professora universitària.

ARTICLE 61.- Els docents que hagin ocupat el càrrec de rector o rectora durant un mandat tenen dret a gaudir d'un any sabàtic després del cessament per poder posar al dia l'activitat docent i investigadora. Aquest període s'ha de fer immediatament després del cessament.

ARTICLE 62.- Els docents que hagin format part del Consell de Direcció o hagin tingut un encàrrec i una retribució equivalent a vicerector o vicerectora durant un període mínim de tres anys consecutius tenen dret a gaudir d'un semestre sabàtic per poder posar al dia la seva activitat docent i investigadora. Aquest període s'ha de fer immediatament després del cessament.

ARTICLE 63.- Els docents que hagin estat en situació de serveis especials o excedència forçosa en l'àmbit laboral per un període no inferior a dos anys tenen dret a gaudir d'un trimestre sabàtic immediatament després de la reincorporació, per poder posar al dia l'activitat docent i investigadora. Aquest trimestre sabàtic l'han de fer, si s'escau, després de la llicència de tres mesos establerta a l'article 8.2 del Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre règim del professorat universitari.

ARTICLE 64.- Els docents que hagin gaudit d'un any o d'un semestre sabàtic han de lliurar un informe de l'activitat duta a terme a la comissió que, per delegació del Consell de Govern, tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador.

ARTICLE 65.- A efecte de comptabilitzar anys d'activitat per sol·licitar períodes sabàtics, els períodes en què un docent ha ocupat el càrrec de degà o degana, director o directora de centre o director o directora de departament es computen aplicant el factor 1,5.

CAPÍTOL II. LLICÈNCIES I PERMISOS

ARTICLE 66.- Els permisos o llicències per a estudi o recerca es concedeixen al professorat per dur a terme activitats docents o investigadores vinculades a una universitat, institució o centre, estatal o estranger, en el marc de les disponibilitats pressupostàries. La persona interessada ha de sol·licitar el permís o llicència per deixar les seves funcions durant un període determinat de temps, segons el que disposen els articles següents.

ARTICLE 67.- Respecte a la normativa de concessió de permisos, es diferencien tres tipus:

- a) Afers propis i permisos fins a 10 dies
- b) Permisos de més de 10 dies i fins a 1 any
- c) Permisos de més d'un any

ARTICLE 68.- Afers propis i permisos fins a 10 dies: els concedeixen els departaments



corresponents. La relació dels permisos concedits s'ha d'enviar trimestralment al Servei de Recursos Humans, a l'atenció del vicerectorat competent en matèria de professorat, i ha d'indicar el motiu de cada permís, la durada i el lloc on s'ha dut a terme.

ARTICLE 69.- Permisos de més de 10 dies i fins a un any: els concedeix el vicerectorat competent en matèria de professorat, i n'ha d'informar a la comissió, que per delegació del Consell de Govern, tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador. La persona interessada ha de presentar al Servei de Recursos Humans la sol·licitud acompanyada de l'autorització del director o directora del seu departament en què ha de raonar la conveniència del permís demanat. Les sol·licituds s'han de presentar com a mínim amb un mes d'antelació. En la sol·licitud ha d'adjuntar el programa de l'activitat d'estudi o recerca que durà a terme. El professorat al qual es concedeixi un permís d'aquesta mena tindrà plenitud de drets econòmics.

ARTICLE 70.- Permisos de més d'un any: els concedeix excepcionalment la comissió, que per delegació del Consell de Govern, tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador seguint el procediment establert en el punt anterior. El professorat beneficiari d'aquest permís no té dret a percebre cap retribució econòmica de la Universitat Rovira i Virgili.

ARTICLE 71.- En les sol·licituds de permisos per estudi o recerca han de figurar els punts següents:

- a) Temps de durada del treball que s'ha de dur a terme amb indicació de les dates de començament i de finalització.
- b) Treball que es realitzarà durant el permís.
- c) Informació de si existirà relació contractual amb el lloc on es farà l'estudi o recerca, en el cas dels permisos de més d'un any.
- d) Acceptació de la institució on es farà l'estudi o recerca.
- e) Autorització del director o directora del departament.

ARTICLE 72.- La concessió d'un permís que el departament ha de cobrir la docència assignada a la persona interessada sense que això impliqui cap increment de professorat. Per tal de garantir-ho, a l'informe del departament s'ha de fer constar el professorat que cobrirà la docència durant el període de permís.

ARTICLE 73.- El professorat que ocupi càrrecs acadèmics o responsabilitats i sol·liciti un permís superior a 10 dies n'ha d'informar a l'òrgan corresponent. En el cas dels permisos superiors a 2 mesos, la persona sol·licitant, no pot exercir el càrrec o la responsabilitat mentre duri el permís i pot ser substituïda temporalment per un altre professor o professora.

ARTICLE 74.- Durant el mateix curs acadèmic un docent no pot gaudir de permisos inclosos a l'article 67.a que sumats suposin més de 2 mesos.

ARTICLE 75.- Un professor o professora no pot gaudir de qualsevol tipus de permís, excepte els previstos a l'article 67.c, si sumats els concedits en els últims cinc cursos acadèmics superen els dotze mesos; per fer aquest còmput no es comptabilitzen els permisos inferiors a 10 dies. Qualsevol excepció a aquesta limitació implica deixar de cobrar retribucions durant el període de permís. Queda exceptuat d'aquesta limitació el professorat doctor amb vinculació temporal que es troba en l'etapa inicial de la seva carrera acadèmica.

ARTICLE 76.- Els permisos d'un any o més de durada no es poden prorrogar més enllà de l'autorització inicial sense perjudici de sol·licitar qualsevol altre permís, llicència o excedència que estableixi la legislació vigent.

ARTICLE 77.- El personal docent i investigador pot sol·licitar al vicerectorat competent en matèria de professorat qualsevol altre permís, llicència o excedència que la legislació vigent estableix per al personal funcionari dels cossos docents universitaris i per al personal docent i investigador contractat, així com les autoritzacions i excedències regulades per la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació per



al foment de la mobilitat del personal investigador.

TÍTOL VI. DESVINCULACIÓ ACADÈMICA

ARTICLE 78.- La legislació vigent estableix la desvinculació acadèmica de la universitat convocant com a requisit per poder participar en els processos selectius d'accés a places de les categories de professorat catedràtic contractat, professorat agregat i professorat lector. En conseqüència, les persones candidates que participin en procediments selectius per a la contractació de professorat catedràtic contractat, agregat o lector han d'acreditar la desvinculació acadèmica de la URV d'acord amb el que estableix la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

TÍTOL VII. AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

ARTICLE 79.- El personal docent i investigador ha de ser periòdicament avaluat pel que fa a docència, recerca, extensió universitària i participació en la gestió de la Universitat, en el marc dels principis de rendició de comptes i millora continuada en què es fonamenta tota l'activitat de la Universitat Rovira i Virgili.

CAPÍTOL I. AVALUACIÓ DE LA DOCÈNCIA

ARTICLE 80.- La URV avalua l'activitat docent del personal docent i investigador amb la finalitat principal de conèixer la consideració que mereix la qualitat acadèmica del professorat de la Universitat i contribuir a la millora contínua de la qualitat docent. Per fer aquesta avaluació s'apliquen els criteris establerts al Manual d'avaluació docent acreditat per AQU Catalunya.

El professorat sol·licita l'avaluació al rector o rectora. El resultat de l'avaluació docent permetrà detectar els punts febles que cal millorar i es connectarà amb les activitats formatives de la institució, emmarcades en el Pla de formació del personal docent investigador (PROFID). L'avaluació docent es té en compte en la política de recursos humans i ha de servir de base per concedir els trams de docència de la URV i proposar a AQU Catalunya la relació de professorat que, segons la URV, poden optar al complement addicional per mèrits docents d'acord amb el que estableixen la legislació vigent i la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

A més, s'han de tenir en compte els diferents plans d'acció aprovats pel Consell de Govern sobre l'aplicació de la Carta europea dels investigadors i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors.

CAPÍTOL II. AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT DE RECERCA I DE TRANSFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT I INNOVACIÓ

ARTICLE 81.- El professorat dels cossos docents universitaris pot sol·licitar anualment a la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI) l'avaluació de l'activitat investigadora i de transferència amb l'objectiu de reconèixer-li un complement de productivitat (sexenni). El professorat dels cossos docents universitaris també pot sol·licitar a AQU Catalunya el reconeixement del complement addicional per mèrits de recerca i del complement addicional de transferència del coneixement i innovació d'acord amb la legislació vigent

De la seva banda, el personal docent i investigador laboral contractat pot sol·licitar a AQU Catalunya l'avaluació dels mèrits individuals de recerca i transferència del coneixement i innovació per assignar-li els complements addicionals d'acord amb la legislació vigent i, segons l'acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, en el cas d'haver estat avaluat favorablement es reconeixerà el complement bàsic per mèrits de recerca

CAPÍTOL III. AVALUACIÓ DE LA GESTIÓ

ARTICLE 82. AQU Catalunya avalua, d'acord amb la legislació vigent, els mèrits individuals de gestió, assignant punts en funció dels càrrecs exercits. El professorat



sol·licita l'avaluació al rector o rectora de la Universitat, que ha de proposar la relació de professorat avaluat que ha de certificar AQU Catalunya. Segons la puntuació assolida, les persones sol·licitants se situen en un dels quatre trams previstos, cadascun dels quals està associat a una retribució econòmica

CAPÍTOL IV. ENQUESTES DE SATISFACCIÓ DE L'ESTUDIANTAT

ARTICLE 83.- L'opinió i la satisfacció de l'estudiantat es recull a través de l'enquesta de valoració docent. L'enquesta de satisfacció és una peça clau del procés d'avaluació del personal docent i investigador de la URV i permet recollir l'opinió i grau de satisfacció de l'alumnat amb l'objectiu de contribuir a millorar la qualitat de l'activitat docent de cada professor o professora i potenciar la qualitat dels ensenyaments impartits a la Universitat.

TÍTOL VIII. PROFESSORAT DE CENTRES ADSCRITS

ARTICLE 84.- El professorat dels centres adscrits, que no tingui relació estatutària ni contractual amb la URV i imparteix docència en ensenyaments conduents a l'obtenció de títols oficials URV, ha de tenir la titulació exigida per la legislació vigent, obtenir de la URV la venia docendi i complir la resta de requisits establerts per la regulació que s'apliqui als centres universitaris públics homòlegs i la normativa pròpia de la URV.

TÍTOL IX. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

CAPÍTOL I. PERMISOS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

ARTICLE 85.- Els permisos de conciliació de la vida personal, laboral i familiar estan recollits en l'acord d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques que s'aplica a tots els col·lectius del personal de les universitats públiques catalanes i figura com a annex d'aquesta normativa.

CAPÍTOL II. INTENSIFICACIÓ DE LA RECERCA DESPRÉS DE PERMISOS DE MATERNITAT

ARTICLE 86.- Per pal·liar les dificultats que tenen les dones per mantenir un nivell alt en l'activitat de recerca després de gaudir del permís de maternitat, la URV disposa d'un programa que estableix les mesures per flexibilitzar les càrregues docents i intensificar l'activitat de recerca. Els requisits i el procediment per sol·licitar l'exempció de docència per intensificació de la recerca estan regulats en la normativa específica aprovada pel Consell de Govern.

TÍTOL X . ACREDITACIÓ DEL CONEIXEMENT LINGÜÍSTIC

ARTICLE 87.- D'acord amb la legislació vigent sobre l'acreditació del coneixement lingüístic del professorat de les universitats del sistema universitari de Catalunya, el personal docent i investigador de la URV ha d'acreditar el coneixement del català. Per fer-ho: té dues opcions

- a) Acreditar el coneixement del català en el moment de presentar la sol·licitud per participar en un procediment selectiu.
- a) Acollir-se a la possibilitat d'acreditar el coneixement del català durant els dos anys següents, a comptar des de la data d'accés a la universitat.

ARTICLE 88.- Els mitjans per acreditar el coneixement del català els estableix la legislació vigent o també es pot acreditar amb el certificat de nivell de suficiència de la llengua catalana per al personal docent i investigador de la URV del Servei Lingüístic.

ARTICLE 89.- La URV pot eximir el professorat d'acreditar el requisit del coneixement del català en funció de la temporalitat o de les característiques específiques de les tasques acadèmiques vinculades només a la recerca o a la docència en terceres llengües, sempre que acrediti el coneixement suficient d'aquestes llengües tal com s'estableix a la



normativa de concursos per a la contractació de professorat.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Aquesta normativa deroga la Normativa de professorat de la Universitat Rovira i Virgili aprovada per la Junta de Govern del 4 de juny de 1999 i posteriorment modificada.

DISPOSICIÓ FINAL

Qualsevol dubte sobre aquesta normativa l'ha de resoldre la comissió que, per delegació del Consell de Govern, tingui encarregat l'àmbit de la gestió del personal docent i investigador.

Aquesta normativa entra en vigor l'endemà que l'aprovi el Consell de Govern.



PERMISOS QUÈ	SOL·LICITANT BENEFICIAR QUI	DIES/HORES/ SETMANES QUANT	FET CAUSANT QUAN /fet causant	FORMA DE GAUDIMENT COM	DOCUMENTACIÓ ACREDITATIVA PERQUÈ	OBSERVACIONS OBSERVACIONS	NORMATIVA ON ESTÀ REGULAT?
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. Tractaments de fertilitat.	El permís establert per als exàmens prenatals i tècniques de preparació al part només els gaudirà la mare. El permís establert per tractaments de fertilitat només el gaudirà el treballador que rebi el tractament.	El temps indispensable	Dia de la visita		Full d'incidències i justificació de la necessitat de fer-ho dins horari laboral	Mateixes condicions que visita mèdica (trasllat)	Art. 48.e) TRLEBEP Art. 18 Llei 8/2006-Mesures de conciliació
Tràmits administratius i/o d' idoneïtat per a l'adopció o acolliment permanent o preadopiu requerits per l'administració i fets a Catalunya	Un dels dos membres de la parella o ambdós si és necessari	El temps indispensable	Dia de realització dels tràmits		Documentació tràmits acolliment + justificació de la necessitat de fer-ho dins horari laboral	Mateixes condicions que visita mèdica (trasllat)	Acord mesa universitats concilia
Permis per naixement per a la mare biològica i per al progenitor diferent de la mare biològica, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment tant temporal com permanent	Després del part, l'adopció o l'acolliment d'un infant, els progenitors treballadors poden gaudir d'un període de descans laboral legalment establert i una prestació solapada.	16 setmanes, ampliables en 2 setmanes més en cas de discapacitat del fill o filla i en cas de part múltiple, per cada fill o filla a partir del segon, una per cadascun dels progenitors. Cas de part prematur o que el neonat hagi de permanecer hospitalitzat immediatament després del part, s'amplia en tants dies com el neonat estigui hospitalitzat fins un màxim de 13 setmanes addicionals.	Naixement o resolució judicial per adopció o acolliment.	Les 6 primeres són de descans obligatori i ininterromput per a tots dos. En tots dos casos el període de descans es podrà realitzar en règim de jornada completa o temps parcial. Cas que tots dos progenitors treballin es podrà realitzar de manera interrompuda des de la finalització des descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi 12 mesos.	Model normalitzat + documentació acreditativa: -Fotocòpia del llibre de família o certificat de la inscripció del fill en el Registre Civil o sentència judicial. -La mare biològica pot substituir el llibre de família pel certificat de l'ICS de la maternitat		TRLEBEP 49 a, b i c
Lactància	En cas de no compactar el permís el podran gaudir els dos progenitors però no de manera solapada. En cas de compactació el permís el podran gaudir un dels dos progenitors.	1 hora diària fins als 12 mesos del infant amb possibilitat de compactació. Es podrà substituir per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici i al final de la jornada. S'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple. El permís de lactància és únic per a cada fill/lla, és un dret individual que no es pot transferir a l'altre progenitor. Tots dos progenitors hauran dret a gaudir del permís per lactància pel mateix fill/a.	Finalització del permís per naixement i cura de menor	La compactació suposa quatre setmanes consecutives. L'al·lactament es gaudeix un cop finalitzat el permís de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment tant temporal com permanent i, si s'escau, el permís per fill prematur fins a 12 mesos.	Model normalitzat + documentació acreditativa: documentació ja aportat pel permís de naixement o per la maternitat	En cas de finalització del contracte o sol·licitud d'excedència comportarà el retorn de les retribucions percebudes.	Art. 48.f) TRLEBEP Art. 14 Llei 8/2006 Mesures de conciliació
Adopció internacional	Els progenitors	Dos mesos, fraccionables en dos períodes, amb la percepció només de les retribucions bàsiques	Tràmit d'adopció que ho justifiqui		Documentació tràmits adopció internacional		Art. 12 Llei 8/2006 Art. 49.b) TRLEBEP
Matrimoni o inici de convivència		15 dies naturals consecutius	Matrimoni o inici de convivència	A gaudir en el termini d'1 any des de la data de matrimoni o inici de la convivència	Model normalitzat + documentació acreditativa: certificat de casament Acta notarial/certificat d'ajuntament on consti la convivència (sense mínim de temps), llibre de família, (segons art 234-1 Codi Civil Català)		Art.9 Llei 8/2006 Art. 48.j) TRLEBEP
Permis per atendre fills amb discapacitats	Els progenitors, conjuntament	Absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport els fills/es discapacitats. Dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rep atenció el fill/a discapacitat.	Resolució de la discapacitat		Instància +Resolució discapacitat fill/a o justificant del centre educatiu especial o sanitari on rebí suport		Art. 17 Llei 8/2006
Permis sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau consanguinitat o afinitat		Mínim 10 dies i fins un màxim de 6 mesos.	-	En el període d'un any	Instància + Acord URV + Declaració responsable del propi treballador (model 21)	És incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. Sol·licitar amb antelació mínima de 5 dies al SRH, es requereix resolució expressa de SRH per al seu gaudiment, regularitzat vacances i afers propis	Art. 20 Llei 8/2006
Matrimoni de familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat	Familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat	Un dia si és a Catalunya Dos dies si és fora de Catalunya	Matrimoni del familiar	1 dia laboral coincident amb el dia del casament 2 dies consecutius, un dels quals ha de coincidir amb el dia del casament	Model normalitzat+ documentació acreditativa: document acreditatiu de l'acte i del grau familiar o declaració responsable del propi treballador		Art. 10 Llei 8/2006
Defunció de familiar fins al 1r grau	Treballador/a	3 laborables ampliables 5	Defunció del familiar	Els dies de permís indicat es poden gaudir de forma discontinua fins al mes següent del fet causant. Els dies es poden ampliar si es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador	Model normalitzat+documentació acreditativa		Art. 48 a) TRLEBEP
Defunció de familiar fins al 2n grau	Treballador/a	2 laborables ampliables a 4	Defunció del familiar	Els dies de permís indicat es poden gaudir de forma discontinua fins al mes següent del fet causant. Els dies es poden ampliar si es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador	Model normalitzat+documentació acreditativa		Art. 48 a) TRLEBEP Art. 19 Llei 8/2007



PERMISOS	SOL·LICITANT BENEFICIAR	DIES/HORES/SETMANES	FET CAUSANT	FORMA DE GAUDIMENT	DOCUMENTACIÓ ACREDITATIVA	OBSERVACIONS	NORMATIVA
QUÈ	QUI	QUANT	QUAN /fet causant	COM	PERQUÈ	OBSERVACIONS	ON ESTÀ REGULAT?
Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica familiar primer grau	Treballador/a	-sense hospitalització: 3 dies laborables ampliables a 5 - amb hospitalització: 4 dies laborables ampliables a 5			Model normalitzat+documentació acreditativa: -Hospitalització: justificació d'hospitalització -Malaltia greu: informe del metge on consti que té una malaltia greu.	Es considerarà hospitalització quan l'ingrés sigui igual o superior a 24 hores, i com a màxim fins a 15 dies després de l'alta hospitalària. El gaudir d'aquests dies es podrà realitzar de forma discontinua mentre es manté el fet causant, quan la persona que genera el dret manté una situació de dependència.	Art. 48, a) TRLEBEP Art 19 llei 8/2006
Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització familiar segon grau	Treballador/a	2 dies laborables ampliables a 4	Dia de l'hospitalització		Model normalitzat+documentació acreditativa: -Hospitalització: justificació d'hospitalització -Malaltia greu: informe del metge on consti que té una malaltia greu.	Es considerarà hospitalització quan l'ingrés sigui igual o superior a 24 hores, i com a màxim fins a 15 dies després de l'alta hospitalària. El gaudir d'aquests dies es podrà realitzar de forma discontinua mentre es manté el fet causant, quan la persona que genera el dret manté una situació de dependència.	Art. 48, a) TRLEBEP Art 19 llei 8/2006
Vacances	Treballador/a	22 dies laborables			Si el període del permís de naixement, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, i per IT coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances immediatament finit el permís.	En cas de compactació de les hores de lactàcia, les vacances meritades es gaudiran a continuació d'aquest.	Art. 50 TRLEBEP Art. 16 llei 8/2006
Excedències							
Voluntària per tenir cura d'un fill o filla o de menor subjecte a guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent	Treballador/a	Durada màxima de tres anys a comptar des de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció	Cura de fill		Instància + acreditació parentiu	Compta als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball. Incompatible amb l'autorització de comptabilitat, resta supesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.	Art. 4 Llei 8/2006, Art. 89,4 TRLEBEP
Voluntària per tenir cura de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs	Treballador/a	Durada mínima de 3 mesos i un màxim de 3 anys.	Quan el familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs no es pugui valer i no pugui exercir cap activitat retribuïda		Document acreditatiu emès per un facultatiu + acreditació parentiu	Compta als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball. Incompatible amb l'autorització de comptabilitat, resta supesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.	Art. 5 Llei 8/2006 Art. 89,4 TRLEBEP
Voluntària per manteniment de la convivència	Treballador/a	Durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys	Quan el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable		Certificat empresa + acreditació parentiu	No computa als efectes de reconeixement de triennis ni comporta dret a la reserva del lloc de treball	Art. 6 Llei 8/2006 Art. 89,3 TRLEBEP
Altres							
Excedències previstes en la legislació vigent que no estiguin recollides en aquest document.							
Reduccions de jornada							
(*)art.23 Llei 6/2008							
Reducció de jornada per cura de fill menor de 6 anys	Treballador/a	Reducció 1/2 o 1/3 de la jornada laboral amb la percepció del 60%, 80% de les retribucions	A partir del finiment permís maternitat	a comptar des de la data de la resolució per petició de la reducció	Model normalitzat	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 26.a) Llei 8/2006
Compactació Reducció 1/3 jornada primer any per cura fill amb el 80% retribucions:	Treballador/a	Reducció 1/3 de la jornada laboral amb la percepció del 80 % de les retribucions	Finiment permís maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç de jornada		Model normalitzat	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 26,a) Llei 8/2006 Mesures de conciliació
Compactació Reducció 1/2 jornada primer any per cura fill amb el 60% retribucions:	Treballador/a	Reducció 1/2 de la jornada laboral amb la percepció del 60 % de les retribucions	Finiment permís maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció de la meitat de jornada		Model normalitzat	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 26,a) Llei 8/2006 Mesures de conciliació
Reducció de jornada de treball amb reducció proporcional de les retribucions	Treballador/a	Reducció d'1/7 part mínima, un 1/3 o un 1/2 part màxima de la jornada laboral	a. Per cura directa d'un fill menor de 12 anys. b. Per cura directa d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda.	a comptar des de la data de petició de la reducció	Model normalitzat	Es podrà reduir la jornada de treball, entre un mínim d'1/8 part i un màxim d'1/2 amb reducció proporcional de les retribucions. Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 48 h. TRLEBEP



PERMISOS	SOL·LICITANT BENEFICIAR	DIES/HORES/SETMANES	FET CAUSANT	FORMA DE GAUDIMENT	DOCUMENTACIÓ ACREDITATIVA	OBSERVACIONS	NORMATIVA
QUÈ	QUI	QUANT	QUAN /fet causant	COM	PERQUÈ	OBSERVACIONS	ON ESTÀ REGULAT?
Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda del propi treballador	el propi treballador/a	Reducció equivalent al temps dedicat a rebre tractament en els centres públics o privats amb el 100% de la retribució	Rebre tractaments	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + Justificació de la necessitat de rebre el tractament dins horari laboral del servei mèdic corresponent, la periodicitat o durada aproximada	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 25 Llei 8/2006
Reducció per cura de discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda sempre que se'n tingui la guarda legal.	Treballador/a	Reducció 1/2 o 1/3 de la jornada laboral amb les retribucions del 60% i 80% respectivament.	Cura de discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda i es tingui la guarda legal	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + Declaració responsable + Resolució discapacitat	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 26 b. Llei 8/2006
Reducció per tenir a càrrec un familiar fins al 2n grau amb incapacitat o disminució reconeguda: -Igual o > 65% -Amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom o que requereix dedicació o atenció especial.	Treballador/a	Reducció 1/2 o 1/3 de la jornada laboral. Durant el primer any la percepció de les retribucions és del 60% i 80% respectivament.	Necessitats personals	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + Declaració responsable + Resolució discapacitat o certificat mèdic	Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Art. 26 c. Llei 8/2006
Reducció de jornada per cura d'un familiar amb una discapacitat inferior al 65%	Treballador/a	Reducció de la jornada de treball amb reducció proporcional de les retribucions	Cura de familiar amb discapacitat inferior al 65%	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + Declaració responsable + Resolució discapacitat	Supòsit 20,b Amb caràcter general, la reducció es farà en cicles d'un any o fins al finiment del fet causant. En cas de renúncia injustificada, es regularitzarà la proporcionalitat de la jornada respecte a un treballador a jornada completa.	Acord mesa universitats concilia
Reducció jornada per hospitalització fill prematur (a continuació del part)	Treballador/a	Dos hores diàries de reducció retribuïdes més dues hores diàries amb reducció proporcional de la retribució.	Hospitalització fill/a prematur	a continuació del part	Instància + Certificat mèdic prematur i hospitalització	2 hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres. Les 2 hores diàries de més són amb la disminució proporcional de les retribucions	Art. 48,g) TRLEBEP Acord mesa universitats concilia
Reducció jornada per cura de familiar de 1r grau (malaltia molt greu)	Treballador/a	Reducció fins al 50% de la jornada. Màxim: 1 mes, retribuït.	Malaltia greu de familiar de 1r grau	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + certificat mèdic + acreditació de grau de parentiu		Art. 48 i. TRLEBEP
Reducció de jornada d'almenys la meitat, percebent les retribucions totals per cura de fill menor d'edat afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu	Treballador/a	Almenys la meitat de jornada	Fill menor d'edat afectat de càncer o malaltia greu	a comptar des de la data de la resolució de l'organ corresponent (Mutua/INSS)	Instància + certificat mèdic		Art. 49,e) TRLEBEP RD 1148/2011
Victima de violència de gènere	Victima de violència de gènere	Reducció 1/2 o 1/3 de la jornada laboral amb la percepció del 60%, 80% de les retribucions	La necessitat de fer efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social íntegra	a comptar des de la data de petició de la reducció	Instància + declaració responsable	Disminució proporcional de les retribucions	Art. 26,d) Llei 8/2006 Art.49 d) TRLEBEP

Observacions comunes a les Reduccions

Art. 23 Llei 8/2008. Les reduccions de jornada:
Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.