

MARCO PARA LA ORGANIZACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO

1.- Sobre la organización de la actividad docente del profesorado

1. Los Departamentos propondrán anualmente al Consejo de Gobierno la asignación de actividades docentes a su profesorado teniendo en cuenta el encargo docente que les haya sido encomendado desde los centros. Si de dicha asignación se derivase la necesidad de convocatorias de plazas de profesorado deberán tener en cuenta para elaborar sus propuestas lo recogido en este mismo documento sobre criterios de planificación de plantilla docente.

2. Mientras las circunstancias así lo aconsejen, la unidad organizativa básica de la actividad docente de los profesores será el área de conocimiento¹; que podrá ser sustituida —cuando se determine en Consejo de Gobierno— por el departamento. Los parámetros básicos del área (y en su caso el departamento) son:

a.- La capacidad docente de un área de conocimiento viene dada por la suma de la capacidad docente de todos y cada uno de los profesores adscritos a la misma, disminuida por la suma de las reducciones por desempeño de cargos académicos y por actividades de investigación e innovación docente correspondientes a estos mismos profesores, según se establece en este mismo documento.

b.- El encargo docente de un área vendrá determinado por la suma de los créditos correspondientes a las actividades docentes que se le encomiende en grado y postgrado oficial, y en virtud del régimen docente de éstas.

c.- El cociente capacidad/encargo de las áreas con encargo docente superior a 100 créditos deberá ser superior o igual a 0,90 e inferior o igual a 1.

d. El encargo docente derivado de la dirección de Trabajos de Fin de Grado y Fin de Máster, de la tutela de prácticas, y de la dirección y tutela de Tesis Doctorales se establecerá en las normativas correspondientes por los Vicerrectorados competentes en la materia. En cualquier caso, un profesor a tiempo completo no podrá dedicar más del 50% de su capacidad docente real a la dirección de proyectos, y ni podrá superar los 8 cr en este tipo de actividad docente. Si existieran circunstancias excepcionales que requirieran de un profesor a tiempo completo superar estos límites deberán contar con un informe del departamento y la aprobación del Vicerrector con responsabilidad en materia de Profesorado.

3.- Para cada curso académico se establecerá un cronograma que regule todas estas actividades de planificación.

2.- Sobre la dedicación del profesorado a la docencia presencial²

La capacidad docente anual, expresada en créditos equivalentes a 10 horas de docencia presencial, para las distintas categorías de profesores que contempla la Ley Orgánica de Universidades, queda establecida del siguiente modo, en virtud de lo establecido en el RDL 14/2012 y el Acuerdo del CAU de 26 de junio de 2012:

¹ En este documento "área de conocimiento" se entenderá sinónimo de unidad/área académica aprobada oficialmente por la Universidad.

² Incluye: Enseñanzas básicas, Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo y Actividades Dirigidas

A. Profesorado con vinculación permanente:

1. Con carácter general, el personal docente e investigador con vinculación permanente a la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso hasta 240 horas (24 cred.).
2. Tendrá una dedicación de hasta 160 horas (16 c.) de docencia presencial anuales el profesorado con las siguientes condiciones.
 - Profesores Titulares de Universidad, Profesores Titulares de Escuelas Universitarias o Catedráticos de Escuela Universitaria, Profesores Contratados Doctores y Profesores Colaboradores con tres o más evaluaciones positivas consecutivas, habiéndose superado la más reciente en los últimos seis años.
 - Catedráticos de Universidad con cuatro o más evaluaciones positivas consecutivas, habiéndose superado la más reciente en los últimos seis años.
 - En todo caso, cuando se hayan superado favorablemente cinco evaluaciones.
3. Tendrá una dedicación de hasta 320 horas (32 c.) de docencia presencial anuales el profesorado con las siguientes condiciones:
 - Que no haya sometido a evaluación el primer período de seis años de actividad investigadora o que haya obtenido una evaluación negativa de dicho período.
 - Que hayan transcurrido más de seis años desde la última evaluación positiva.

B. Profesorado con contrato laboral sin vinculación permanente:

1. Profesor Ayudante doctor: dedicación de 240 horas (24 c.) de docencia presencial anual, dada su condición de personal en formación con contrato temporal.
2. Ayudante LOMLOU: dedicación de 60 horas (6 c.) de docencia presencial anual.
3. Profesores Asociados: según contrato (60, 90, 120, 150, 180 horas.)
4. Profesores Visitantes: según contrato
5. Profesores Eméritos: según contrato

Los investigadores inscritos en programas oficiales de incorporación de doctores (Programa "Ramón y Cajal" y similares) podrán ser incluidos en el Plan de Organización Docente de un área de conocimiento o departamento con la capacidad docente que se acuerde entre el contratado y su Departamento, respetando el límite establecido en la correspondiente convocatoria. Caso de no incluirse, se entiende que el contratado se va a dedicar exclusivamente a la investigación y que no va a realizar actividad docente alguna; por tanto, no se podrán emitir certificados ni informes que acrediten tal labor académica.

Los becarios de investigación y contratados en formación correspondientes a los distintos programas oficiales en vigor podrán ser incluidos en el Plan de Organización Docente de su área de conocimiento o departamento (impartición de créditos tutorizados), según las indicaciones al respecto recogidas en las condiciones de su beca y nunca antes del tercer año de disfrute de la misma. Si no se incluyeran en el POD no se podrán emitir certificados ni informes que acrediten tal labor académica.

3.- Sobre la adecuación de la actividad docente del profesorado

Las reducciones en la dedicación docente del profesorado tienen dos orígenes: el desempeño de cargos académicos, y la aplicación de descuentos según el desempeño en actividades docentes, investigadoras y de gestión de carácter específico. Estas deducciones se ajustarán a lo establecido en los anexos I y II y serán aprobadas anualmente en Consejo de Gobierno dentro del proceso de planificación de la organización académica.

4.- Sobre la capacidad docente real del profesorado

- 1.- La capacidad docente real de un profesor a tiempo completo, reflejada en créditos, será el resultado de adecuar su capacidad docente anual al ejercicio de cargo académico y a la reducción por actividad investigadora y de innovación docente (y, en su caso, reducción por responsable de área).
- 2.- La capacidad real de cualquier profesor, a excepción del Rector y de los representantes de los trabajadores, no podrá ser inferior a seis créditos por curso académico.
- 3.- La capacidad real de un profesor, calculada como aquí se regula, supondrá el marco de referencia para la asignación en el Plan de Organización Docente de su encargo docente personal anual.
- 4.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.6 del convenio colectivo para el PDI laboral, sólo razones académicas debidamente razonadas justificarán la acumulación de docencia en un cuatrimestre para un profesor. Los inconvenientes y contingencias que de la no observación de esta recomendación pudieran derivarse correrán por cuenta de los departamentos que hayan autorizado tal forma de distribuir el encargo docente. Este criterio prevalecerá a la hora de eventuales sustituciones en la actividad docente.

5.- Sobre los criterios para la planificación de la plantilla docente

La aplicación de la actual normativa universitaria y el marco de la negociación colectiva conllevan una serie de criterios y obligaciones a desarrollar en la política de personal docente de las universidades. De entre ellas destacan fundamentalmente dos: (1) La necesidad de contar con, al menos, un 51% de profesores pertenecientes a los cuerpos docentes del estado; y (2) La obligatoriedad de contar con una relación de puestos de trabajo del personal docente.

Ambas cuestiones están íntimamente relacionadas tanto con la optimización de recursos económicos, como con la oportunidad de incrementar la estabilidad de la plantilla, así como la mejora de sus condiciones contractuales. De aquí surgen tres ejes estratégicos de actuación: (a) la potenciación de la figura de profesor de los cuerpos docentes universitarios; (b) la promoción de la plantilla en virtud de las acreditaciones que alcance el profesorado (figuras laborales y funcionariales); y (c) reequilibrio del profesorado a tiempo completo y tiempo parcial.

En vistas de todo ello, la planificación de la plantilla docente tendrá como factores fundamentales:

- a) El número de profesores ordinarios a tiempo completo (todos los funcionarios o contratados independientemente de su dedicación docente) y a tiempo parcial (asociados)
- b) el contexto, por el momento, de las áreas de conocimiento
- c) la distribución del encargo docente de los departamentos entre sus áreas

Con estos parámetros se establece una tendencia para la plantilla que debe ser flexible: (1) con capacidad de adaptación a las vicisitudes de las áreas y departamentos, (2) con capacidad para asumir los cambios potenciales en la forma de organizar la docencia, (3) abarcable desde las disponibilidades presupuestarias, y (4) que tenga en cuenta la posición de partida de cada Departamento/Área y por tanto las diferentes velocidades en su seguimiento. Se plantea, por tanto, un modelo tendencial que admite caminos y

velocidades diferentes, respetando la estrategia y situación del profesorado que por el momento está agrupado en áreas de conocimiento. Al mismo tiempo que se constituye un marco comparativo común. La vocación del modelo tendencial es muy simple:

- El 90% de la docencia encargada a un área debería estar contratada con profesorado a tiempo completo³.
- El 10%, como mínimo, de la docencia encargada a un área debería estar contratada por profesorado a tiempo parcial.

Este modelo no pone límite, más allá del presupuestario, a la promoción del profesorado. De igual manera no establece indicaciones a la política de cada área para alcanzar el modelo. Sólo procura un elemento de ordenación común, susceptible de utilizarse cuando los recursos exijan tomar decisiones sobre su aplicación. Las áreas más alejadas del modelo tendrán, entonces, prioridad en la asignación de los recursos sobre las que estén más cerca de alcanzarlo o ya lo hayan alcanzado. Igualmente, la forma de alcanzarlo —las tipologías de profesorado a tiempo completo— son diversas, con lo cual el análisis comparativo permitirá también orientar los recursos a aquellos ámbitos en los que el modelo se esté implantando con mayores o menores costes.

El encargo docente que se hace desde los centros a un departamento y sus áreas tiene como contrapartida la capacidad docente teórica de los profesores. Sin embargo, los diferentes conceptos de reducción referidos más arriba, hacen que se produzca un desequilibrio entre la capacidad docente teórica de los profesores y su capacidad real, que propicia unas necesidades «extraordinarias» de personal docente. A estos desequilibrios coyunturales (por dedicación a la gestión o por Riid) no se puede aplicar el modelo de plantilla aquí propuesto; sin embargo tampoco se puede obviar que una gran parte de este desequilibrio —por razones de Riid— se podría considerar estructural. De este modo el cálculo del modelo para un área quedaría:

Tiempos completos por valor de: 90% créditos de docencia encargada + 80% de la media de la reducción Riid del área durante los últimos dos cursos⁴.

Tiempos parciales ordinarios (asociados) por valor mínimo de: 10% docencia encargada

Tiempos parciales coyunturales (asociados o profesores sustitutos) por valor de: resto créditos Riid año en curso + 100% exenciones por cargos.

No parece lógico que las circunstancias manifiestamente coyunturales que minorizan la dedicación docente del profesorado se contraten de forma permanente o potencialmente permanente. Sin embargo sí hay que procurar que las áreas dispongan de un personal con dedicación exclusiva acorde con su encargo docente y el nivel de la investigación y la docencia que desarrollan (reconocidos en el rdi de sus profesores). A resultas de estos cálculos se determinará cuántos profesores a tiempo completo debe tener un área⁵. El redondeo se realizará al número entero superior.

Este modelo sirve de base para la ordenación de la plantilla docente ya que plantea automáticamente una foto fija a la que debe tender cada área según su situación actual. No obstante, no la condiciona desde el punto de vista de la temporalidad. Toda transformación de la plantilla del área debe encajar en el modelo

³ Los casos de docencias especiales —por ejemplo tutorización de prácticas— quedarán fuera de este cómputo.

⁴ Para este cálculo se incorporará el Riid completo de los cargos que tienen limitaciones para aplicarse la reducción por este concepto y el máximo de cr. por Riid por cada profesores con capacidad docente de 16 cr.

⁵ $(90\% \text{ créditos de docencia} + 80\% \text{ de la media de créditos Riid (dos cursos)}) / 24 \text{ créditos} = \text{número profesores a tiempo completo}$

teniendo en cuenta su actual configuración y sus potencialidades. De esta forma se pretende conjugar articuladamente flexibilidad, planificación y homogeneización.

Habrà de tenerse siempre presente el marco de negociación colectiva que en la actualidad garantiza la promoción del profesorado contratado laboral y funcionario. Cualquier propuesta, que aún encajando en el modelo, suponga una desestabilización de la actual plantilla y de su promoción deberá ser sometida a una consideración excepcional por los órganos decisorios de la universidad.

La extrema heterogeneidad de las áreas que actualmente conforman nuestro contexto académico hace que existan situaciones difícilmente planificables desde un marco general, con validez global. En concreto nos estamos refiriendo a las áreas que tienen entre 20 y 40 créditos de carga docente. Para ellas se considera oportuna la existencia de más de un profesor a tiempo completo. A partir de aquí deben satisfacer este modelo de planificación.

Cada departamento y sus áreas propondrán la estrategia para llegar a este modelo. El número de profesores a tiempo completo que marque la aplicación del modelo indicará su política de contratación. Así ante la falta de profesorado a tiempo completo (con dedicación a 24 créditos) podrá optarse bien por convocar una plaza que directamente contemple esa dedicación o convocar una plaza de ayudante (seis créditos prácticos) para formar a un futuro profesor con dedicación docente máxima. El déficit de dedicación docente que conlleva esta última opción será cubierto con profesorado a tiempo parcial hasta que se produzca la promoción del ayudante hacia figuras contractuales con 24 créditos de dedicación docente. Cuando ello tenga lugar se procederá, en los tiempos y formas oportunas, a la reorganización de los recursos humanos del área o departamento correspondiente.

Las plazas a tiempo completo tienen todas la misma consideración: su dedicación docente plena es potencial. No habrá cupo específico para las diferentes modalidades de profesorado más allá que las que el presupuesto marque. Así todos los profesores ordinarios a tiempo completo: ayudantes, ayudantes doctores, colaboradores, contratados doctores y los funcionarios, tienen todos una misma consideración en cuanto a dedicación para los cálculos de este modelo tendencial: 24 créditos.

Igualmente, la aplicación de este modelo indicará sobre la oportunidad de incorporar en un área de un departamento a un investigador mediante programas oficiales que exijan su posterior integración a la plantilla de profesorado. Esto sólo será posible si existe, por aplicación del modelo de plantilla, necesidad potencial de profesorado a tiempo completo en dicho área en el momento de la incorporación del investigador. A partir de ese momento el investigador pasará a ser contabilizado, a efectos del modelo de planificación, como profesor a tiempo completo.

El Consejo de Dirección, oídos los Departamentos, a través del Vicerrector de Profesorado, podrá elevar propuestas de contratación de PDI por vía excepcional, sin que en este caso sea aplicable el modelo de plantilla del departamento y área afectada. Estas propuestas estarán vinculadas al desarrollo de líneas del Plan Estratégico, a la implantación de nuevas titulaciones o al impulso de nuevos proyectos docentes y/o investigadores de carácter estratégico para la universidad. Estas propuestas estarán motivadas con un informe particularizado que necesariamente incluirá información sobre la viabilidad presupuestaria de las mismas, y serán debatidas, y en su caso aprobadas, en COAP y Consejo de Gobierno en puntos específicos del orden del día. En cuanto que estas propuestas supongan una modificación de la RPT deberán contar con informe del CEPDIL y la JDPI.

Con estos criterios y la oportuna consideración de las especificidades existentes, estamos en disposición de planificar nuestra plantilla docente dentro de un marco que potencia la estabilidad máxima a nuestro profesorado y que garantiza la homogeneidad de las oportunidades dentro y entre las diferentes áreas y

departamentos. De la aplicación progresiva de este modelo se desprenderán las consecuentes medidas presupuestarias necesarias, sus salvedades —por causas suficientemente argumentadas— serán tratadas y decididas en el Consejo de Gobierno de la Universidad.

6.- Sobre la promoción del profesorado

Las condiciones para la promoción del profesorado laboral se recogen en los correspondientes acuerdos colectivos.

Las profesoras y profesores titulares de universidad de la Universidad Pablo de Olavide que obtengan acreditación como catedráticas y catedráticos de universidad según los procedimientos vigentes, tendrán derecho, previa solicitud personal, a que se dote una plaza de cátedra en sus correspondientes áreas/ámbitos de conocimiento. Estas convocatorias se harán efectivas a la mayor brevedad posible, en el plazo máximo de un año desde la solicitud, en virtud de los trámites preceptivos y el obligado encaje presupuestario. Si a resultas del concurso correspondiente, la plaza convocada fuera obtenida por una persona distinta del solicitante, éste no podrá volver a solicitar la dotación de una nueva plaza de cátedra en un plazo de cinco años.

Disposición Transitoria

1. La situación de incertidumbre de las actuales áreas y departamentos en torno a su encargo docente en los nuevos grados, aconsejan ser prudentes en aquellas decisiones que impliquen crecimiento de la actual plantilla por aplicación del modelo tendencial aquí propuesto. No parece lógico que algún área crezca sin haber contrastado mínimamente la necesidad que en los nuevos grados habrá de su docencia. Para corregir esta posible disfunción las propuestas de contratación de profesorado a tiempo completo, mientras dure el proceso de implantación de los nuevos grados y postgrados y la supresión de las actuales licenciaturas y diplomaturas, deberán acompañarse de un estudio sobre la evolución esperada del encargo docente del área o departamento. Asimismo se hará consideración específica de aquellas circunstancias en que por motivo de solapamiento de docencia en grado/licenciatura/diplomatura se experimente un aumento meramente coyuntural de encargo docente.

Disposición Adicional

Todas las referencias que aparezcan en el texto de la presente norma, relativas a personas, colectivos, cargos académicos y órganos cuyo género sea masculino estarán haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.

Disposición Final

La entrada en vigor de este documento marco tendrá lugar al día siguiente de su publicación en la página WEB de la universidad.

Anexo I

Actividades que se consideran para la elaboración de la Reducción por Actividades de Gestión (RAG)

1. Desempeño de Cargo académico

Las reducciones de la capacidad docente anual, expresada en porcentaje sobre la capacidad docente por cada curso académico, por el ejercicio de cargos académicos son las siguientes:

Rector	100%.
Vicerrector/ Secretario Gral./Defensor Universitario	65%.
Decano/Director Escuela Universitaria /Director de Departamento	35%.
Vicedecano/ Subdirector de Escuela/Secretario Dpto./Coordinador Acceso	25%.

Todos los demás cargos académicos serán asimilables a los anteriores. El Rector, a efectos de adecuación de la capacidad docente por desempeño de otros posibles cargos y de liderazgo de la investigación, establecerá las asimilaciones que estime oportunas. En el primer caso informando al Consejo de Gobierno, en el segundo previo acuerdo del Consejo de Gobierno a la vista del informe de la Comisión de Investigación.

2. El desempeño de tareas de gestión en programas de postgrado oficiales (dirección, coordinación, calidad...) propios o coordinados por la UPO implicará una reducción global de 4 créditos por cada Programa a distribuir entre los responsables. La distribución concreta de esta reducción se elevará por la Dirección Académica del Programa al área de planificación de RR.HH. durante el periodo en que está abierto el Formulario de Reducciones por Actividades de Investigación e Innovación Docente. Los programas de postgrado coordinados por otras universidades en los que la UPO tenga participación, no devengarán reducción de créditos por este concepto.

3. Mientras las áreas (de conocimiento o académicas) sigan siendo el contexto organizativo de la docencia del profesorado, y siempre que éstas no coincidan con un departamento, las tareas de gestión de las mismas, siempre y cuando superen los 150 crs. de encargo docente, implicarán una reducción de su capacidad real que será de:

- Áreas con un encargo docente entre 150 crs. y 250 crs: 1cr.
- Áreas con un encargo docente entre 251 crs. y 400 crs: 2,5 cr.
- Áreas con un encargo docente superior a los 400 crs. 3,5.

4. Las reducciones recogidas en los puntos 1, 2 y 3 no podrán ser acumulables.

5. Los representantes de los trabajadores en el comité de empresa y en la Junta de personal docente e investigador dispondrán del régimen de exención docente que se derive de su normativa específica y de la negociación colectiva.

Anexo II

Actividades que se consideran para la elaboración del índice de reducción por actividades investigadoras y de innovación docente (Riid)

1. Los criterios para la evaluación de la reducción por desempeño de actividades de investigación e innovación docente (Riid) serán aplicables individualmente para cada profesor a tiempo completo de esta Universidad, con excepción de los ayudantes LOMLOU. Los conceptos a los que se aplican las reducciones y las cuantías de las mismas se recogen en el Anexo II de este documento.
2. La reducción de créditos máxima por Rdi será establecida anualmente por el Consejo de Gobierno a propuesta del Vicerrector competente en materia de profesorado atendiendo a criterios presupuestarios.
3. Los profesores que en virtud de lo establecido en el apartado 2 de este documento tengan asignada una dedicación docente de 16 cr. no deberán solicitar reducciones por actividades de investigación o innovación educativa.

Anualmente se hará una selección del profesorado solicitante de reducción por actividades de investigación e innovación docente para proceder a una comprobación documental de la oportunidad de las mismas. En este sentido, los seleccionados estarán obligados a aportar cuanta documentación les sea requerida. De esta comprobación, si se observase una incorrecta consignación de actividades, se derivará la minoración, al curso siguiente, de la Riid por valor de los créditos incorrectamente descontados por los interesados.

NOTA PREVIA: A menos que se indique expresamente, todas las actividades a tener en cuenta irán referidas al desempeño de labores docentes e investigadoras durante el curso académico anterior al que se está planificando.

LIMITE DEL PROGRAMA RIID PARA EL CURSO 2013-2014: 4,5 crs.

Actividades de Investigación y Transferencia	Reducción aplicable	Máximo de reducción
I1.- Reconocimiento de Actividad Investigadora Previa (Sexenios, Tramos autonómicos)	1,5 cr. por cada sexenio obtenido hace 7 o más años. 1 cr. por cada tramo de investigación autonómico hace 7 o más años.	4,5 créditos
I2.- a. Proyectos Competitivos en el Marco de los Programas I+D+i de la Unión Europea u Organismos Internacionales (o asimilables) b. Proyectos Competitivos en el Marco de los Programas I+D+i estatales o autonómicos (o asimilables)	a. Investigador Principal: 4 cr. ⁽¹⁾ Investigador 1,5 cr. b. Investigador Principal: 3 cr. ⁽¹⁾ Investigador 1 cr.	4 créditos
I3.- Otros Proyectos de Investigación en convocatorias públicas ⁽²⁾	Investigador Principal: 2 cr.. Investigador 0,5 cr.	2 créditos
I4.- Contratos de Investigación y Transferencia de Conocimiento ^{(2), (3)} .	Investigador Principal: 1 cr. Investigador: 0,5 cr.	1,5 créditos
I5.- Dirección de Tesis Doctorales en los dos últimos cursos académicos	1,5 cr. por cada dirección ⁽¹⁾	3 créditos

Actividades de Innovación Docente	Reducción aplicable	Máximo de reducción
Id1.- Innovación Docente	3. cr. por proyecto oficial desarrollado por un equipo con un mínimo de tres componentes ⁽¹⁾	1,5 créditos

¹ El número de créditos indicados se dividirá, en su caso, entre los profesores, codirectores, coordinadores y/o investigadores implicados en las actividades reseñadas, tanto si están adscritos a la UPO como si pertenecen a otros Centros docentes o investigadores.

² La extensión temporal del proyecto debe ser igual o superior a un año.

³ Se excluyen los contratos de asesoría desarrollados por un único profesor