

## 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 conocimiento<sup>1</sup>; 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 departamento o 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 estatutarios o asimilados y los reconocimientos 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 departamento o área de conocimiento 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, aprobadas por Consejo de Gobierno, previo informe de la COAP oídos los centros responsables de las mismas. En cualquier caso, un profesor a tiempo completo no podrá dedicar más del 50% de su capacidad docente real a las actividades antes mencionadas, y ni podrá superar los 8 créditos en este tipo de actividad docente. Si existieran circunstancias excepcionales que requirieran de un profesor a tiempo completo superar estos 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.

<sup>1</sup> En este documento “área de conocimiento” (catálogo de áreas de conocimiento reconocido por el MECD) se entenderá sinónimo de unidad/área académica aprobada oficialmente por la Universidad.

## **2.- Sobre la dedicación del profesorado a la docencia presencial<sup>2</sup>**

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 publicado por Resolución de 25 de septiembre de 2012, de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, en el BOJA 197, de 8 de octubre de 2012, y conforme a lo establecido en el Acuerdo de 27 de febrero de 2018 de la mesa general de negociación de las Universidades Públicas de Andalucía, en cumplimiento del Acuerdo adoptado en la reunión celebrada el día 16 de febrero de 2017.

### **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 créditos).
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.

### **B. Profesorado con contrato laboral sin vinculación permanente**

1. Profesor Ayudante doctor: dedicación de 240 horas (24 créditos) de docencia presencial anual, dada su condición de personal en formación con contrato temporal.
2. Ayudante LOMLOU: dedicación de 60 horas (6 créditos) 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

<sup>2</sup> Incluye: Enseñanzas básicas, Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo y Actividades Dirigidas

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. 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 y reconocimientos 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 y reconocimientos 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 al reconocimiento por actividad investigadora y de innovación docente (y, en su caso, reconocimiento por ser responsable de área).

2.- 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.

3.- 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 vista 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 los departamentos y áreas de conocimiento, (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 asignada a un departamento o área conocimiento debería estar contratada con profesorado a tiempo completo<sup>3</sup>.
- El 10%, como mínimo, de la docencia asignada a un departamento o área conocimiento 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 y reconocimientos 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.

<sup>3</sup> Los casos de docencias especiales —por ejemplo, tutorización de prácticas— quedaran fuera de este cómputo.

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 del reconocimiento en Riid del área durante los últimos dos cursos<sup>4</sup>.

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 Riid de sus profesores). A resultas de estos cálculos se determinará cuántos profesores a tiempo completo debe tener un área<sup>5</sup>. 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 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 extremada 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 propondrá 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.

4. Para este cálculo se incorporará el Riid completo de los cargos que tienen limitaciones para aplicarse el reconocimiento por este concepto y el máximo de créditos por Riid por cada profesor/a con capacidad docente de 16 créditos.

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

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 dicha 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 Consejos de 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.

2. La situación actual con las limitaciones impuestas a la contratación por el RDL 20/2011 y otra legislación subsiguiente configura una situación excepcional. En tanto se mantengan en vigor estas limitaciones se suspende el modelo de plantilla. Sólo se realizarán nuevas contrataciones de profesores a Tiempo Completo en aquellos casos que, cumpliendo las previsiones del modelo, se justifique expresamente que dicha contratación no impide o reduce por motivos presupuestarios las posibilidades de ejercer los derechos de promoción contenidos en este documento.

3. Las condiciones para la promoción del profesorado, tanto laboral como funcionario, quedarán supeditadas a los límites que para la creación, dotación y convocatoria de plazas se establecen en la Ley 17/2012 de 27 de Diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y en el Decreto-ley 1/2012 de 19 de junio, de medidas fiscales administrativas y laborales y en materia de hacienda-pública para el reequilibrio económico financiero de la Junta de Andalucía.

4. Los becarios de los programas de FPI y FPU en áreas deficitarias que han visto prorrogada, de modo excepcional, la duración de la beca un año (Res. de 1 de Abril de 2013 de la Secretaría General de Investigación y Tecnología) podrán solicitar su incorporación al POD en los mismos términos que el PDI del Programa Ramón y Cajal.

## **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.