NORMATIVA SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Al objeto de establecer el procedimiento de selección y contratación de las distintas figuras de personal docente e investigador recogidas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Comisión Gestora de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla aprueba, en su 46ª sesión celebrada el día 12 de julio de 2002, la siguiente normativa:

1. DE LA TRAMITACIÓN PREVIA Y ANTE LAS COMISIONES

1.1. La selección de personal docente e investigador será realizada por Comisiones cuya composición se establece a continuación.

1.2. Con carácter general, cada Comisión de Contratación estará presidida por el Director del Departamento al que esté adscrita la plaza.

1.3. Los restantes miembros de cada Comisión de Contratación serán los siguientes:

1.3.1. Tres profesores con categoría de Funcionario Doctor o Profesor Contratado Doctor designados por el Consejo de Departamento entre su personal docente e investigador¹.

1.3.2. Un representante de los estudiantes designado por y entre los del Consejo de Departamento.

1.3.3. Un representante de los trabajadores designado a propuesta de los Delegados de Personal existentes en la actualidad, con voz pero sin voto, que deberá ser miembro del personal docente e investigador de la Universidad Pablo de Olavide y poseer, al menos, el mismo grado académico que el requerido para la plaza objeto de contratación².

1.3.4. La Comisión de Contratación podrá solicitar el asesoramiento de cuantos especialistas estime oportunos para alcanzar un mejor criterio de selección de los candidatos a la plaza objeto de concurso; en cualquier caso, los dictámenes, informes u opiniones de dichos especialistas no tendrán carácter vinculante.

¹ Párrafo redactado conforme a la modificación acordada por el Consejo de Gobierno de la Universidad el 10 de junio de 2010.

² Párrafo añadido en los términos acordados en el Consejo de Gobierno Provisional celebrado el día 3 de febrero de 2003.

1.4. Uno de los cuatro profesores miembros de la Comisión de Contratación será necesariamente el responsable del área de conocimiento correspondiente a la plaza objeto de concurso, siempre que reúna los requisitos establecidos en el apartado 1.3.1.

Cuando no haya un responsable del área de conocimiento correspondiente a la plaza objeto de concurso, formará parte de la Comisión el Decano o Director del Centro en el que primordialmente vaya a desarrollar o desarrolle su actividad docente el área a la que pertenezca

la plaza convocada.

1.5. El Consejo de Departamento designará suplentes del Presidente y miembros titulares de la Comisión de Contratación. Los miembros del personal docente e investigador deberán reunir las condiciones del apartado 1.3.1 y el estudiante deberá ser miembro del Consejo de Departamento.

1.6. Convocado un concurso de contratación, se dará traslado de una copia de la convocatoria a los Directores de los Departamentos afectados para que se proceda a la designación de los miembros titulares y suplentes que compondrán la Comisión de Contratación conforme lo establecido en los puntos anteriores, si no estuviera ya designada y envíen dichas composiciones al Área de Recursos Humanos para su publicación.

Los Presidentes de las Comisiones de Contratación procederán para que las correspondientes Comisiones se constituyan para la elaboración del baremo específico mediante el cual se juzgará a los candidatos. Dicho baremo deberá remitirse al Área de Recursos Humanos al objeto de su publicación.

Sólo habiéndose recibido el baremo específico se remitirá la documentación para que sea evaluada por la Comisión de Contratación.

El baremo general será de obligado cumplimiento³.

1.7. En la convocatoria se hará constar que sólo se valorarán los méritos que el concursante reúna a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y que estén debidamente acreditados. En ningún caso se abrirán nuevos períodos para la presentación de otros méritos.

1.8. Una vez publicado el baremo específico y elevadas a definitivas las listas de admitidos y excluidos del concurso se remitirán las solicitudes y demás documentación relativa a las plazas a los Presidentes de las Comisiones de Contratación, quienes en un plazo no superior a 5 días hábiles deberán convocar a las correspondientes Comisiones, al objeto de resolver el concurso en dicho plazo si las circunstancias lo permitieran⁴.

1.9. Una vez asignada la puntuación a cada candidato, la Comisión de Contratación elaborará y firmará el Acta de Propuesta de Provisión en la que, o bien propondrá al candidato que haya obtenido más puntos, o propondrá razonadamente la no provisión de

³ Párrafo redactado conforme a la modificación acordada por el Consejo de Gobierno de la Universidad el 29 de abril de 2008.

⁴ Párrafo redactado conforme a la modificación acordada por el Consejo de Gobierno de la Universidad el 29 de abril de 2008.

la plaza por acuerdo de la mayoría de sus miembros. Así mismo la Comisión de Contratación se pronunciará sobre la constitución de bolsa de trabajo para esa plaza.

1.10. Los Presidentes de las Comisiones deberán remitir al Área de Recursos Humanos la propuesta de adjudicación al día siguiente de celebrado el concurso, que irá acompañada de:

a) Actas de las sesiones realizadas por la Comisión de Contratación, así como la motivación

para la asignación de la puntuación del baremo para cada aspirante.

b) Documentación presentada por todos los concursantes.

1.11. El Área de Recursos Humanos publicará la propuesta de adjudicación en el tablón de anuncios del Registro General de la Universidad en el plazo máximo de dos días desde su recepción.

La publicación servirá de notificación al adjudicatario de la plaza (artº. 59.5.b de la Ley 30/92), y en la misma se hará constar la posibilidad de interponer recurso de alzada ante el Excmo. y Magfco. Sr. Rector en el plazo de un mes.

Así mismo se indicará que no se efectuará comunicación personal al adjudicatario de la plaza.

1.12. Cuando el candidato propuesto no se incorpore a la plaza adjudicada, se procederá a la contratación del candidato, o candidatos siguientes, que hayan superado o alcanzado la puntuación mínima establecida en el Acta por la Comisión de Contratación para poder adjudicar la plaza, en el caso de que se haya aprobado la constitución de bolsa de trabajo para esa plaza.

2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

2.1. En el sistema de concurso para la selección de personal docente e investigador contratado se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Los criterios objetivos para esta selección deberán ajustarse al baremo que se recoge en el Anexo I, en el que se consideran los siguientes aspectos:

- Expediente, títulos y formación considerando la calidad y relación con la plaza objeto de concurso.

- Actividades docentes e investigadoras considerando la calidad y relación con la plaza objeto de concurso.

- Adecuación de los méritos del concursante a las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad Pablo de Olavide.

- Otros méritos.

2.2. En base a lo establecido por la normativa universitaria en relación al mérito preferente, se tendrá en cuenta lo siguiente⁵:

- Para todas las categorías convocadas (Art. 48 de la LOMLOU): “*Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.*” Al candidato que aduzca dicho mérito preferente se le incrementará en un 20% la valoración obtenida por la baremación de los méritos en los apartados I, II y III del Baremo General.

- Para las plazas de Ayudantes (Art. 64.2 de la LAU): “*El cumplimiento de los cuatro años de formación del personal investigador será considerado mérito preferente en los concursos para el acceso a los contratos de ayudante, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades.*” Al candidato que aduzca dicho mérito preferente se le incrementará en un 20% la valoración obtenida por la baremación de los méritos en los apartados I, II y III del Baremo General.

- Para las plazas de Profesores Ayudantes Doctores (Art. 50 de la LOMLOU): “*... será mérito preferente la estancia del candidato en Universidades o Centros de Investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.*” El concursante que alegue dicho mérito preferente se le incrementará la valoración obtenida por la baremación de los méritos en los apartados I, II y III del Baremo General en un 10% si acredita una estancia de 3 a 6 meses y en un 20% si es superior a seis meses.

- En el caso de presentar más de un mérito preferente solamente se aplicará el factor más alto de los que corresponda.

3. DE LA CONTRATACIÓN Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

3.1. El plazo para la firma del contrato será de un mes contado desde la fecha de la publicación de la propuesta de adjudicación. Si en dicho plazo el adjudicatario no se presenta para la firma del contrato en el Área de Recursos Humanos se entiende que renuncia al mismo. No obstante, en la convocatoria se podrá establecer un plazo o fecha diferente.

3.2. La documentación que deberán presentar los adjudicatarios de las plazas se especificará en la convocatoria.

3.3. La fecha de inicio del contrato será la que en éste se establezca de conformidad con la convocatoria.

⁵ Apartado 2.2 añadido por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad celebrado el 10 de junio de 2010.

3.4. El régimen retributivo para cada figura de personal docente e investigador contratado se regulará según lo dispuesto por la Comunidad Autónoma andaluza, y con los acuerdos que apruebe el Consejo de Gobierno en virtud de sus competencias en el ámbito de la autonomía universitaria, siempre dentro de los límites que establezcan en esta materia el Gobierno y la Comunidad Autónoma.

4. DE LAS AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE DEDICACIÓN

CONTRACTUAL

Para los contratos de profesores podrán solicitarse por necesidades docentes suficientemente justificadas, y siempre que la Universidad disponga de asignación presupuestaria, las ampliaciones de dedicación contractual. Así mismo, podrán solicitarse por necesidades docentes suficientemente justificadas reducciones de dedicación de contrato; a estos efectos, la carga docente mínima de un profesor queda establecida en tres horas de docencia a la semana.

Dichas ampliaciones o reducciones de contrato tendrán que ser aprobadas por los respectivos Consejos de Departamento y, finalmente, por el Consejo de Gobierno.

5. DE LAS AMPLIACIONES DE DEDICACIÓN DE CONTRATOS Y CONTRATOS EXCEPCIONALES CUANDO LAS NECESIDADES DOCENTES LO EXIJAN

Con objeto de no lesionar el derecho que tienen los estudiantes a no perder clases de las asignaturas en que se han matriculado, y en los supuestos en que las necesidades docentes lo exijan, se podrá efectuar, previa petición y propuesta de la Dirección de los Departamentos, bien la ampliación provisional de la dedicación del contrato de un profesor, o bien una contratación excepcional por vía de urgencia. Esta propuesta irá acompañada del informe preceptivo del responsable del área de conocimiento afectada en cada caso.

5.1. La ampliación provisional de la dedicación del contrato de un profesor se mantendrá durante el período necesario y, una vez cese la necesidad docente, pasará el profesor de forma automática al régimen de dedicación previa prevista en su contrato. Esta ampliación durará como máximo hasta la finalización del curso académico vigente⁶. En el caso de ampliaciones provisionales de dedicación para cubrir la

⁶ En el caso de las ampliaciones provisionales de dedicación por sustitución de trabajador/a en situación de incapacidad temporal, la finalización de dichas ampliaciones se producirá el día de alta médica del trabajador/a sustituido/a y en todo caso, el día que tuviera lugar el cese del profesor/a sustituido/a. En el caso de ampliaciones provisionales por sustitución de trabajador/a en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento la finalización de dichas ampliaciones se producirá el día anterior a la incorporación del trabajador/a sustituido/a y en todo caso, como máximo el día que finaliza dicho período según la legislación vigente (*Consejo de Gobierno de 23 de Septiembre de 2004*).

reducción de carga docente por el desempeño de cargo académico, la duración de dichas ampliaciones podrá extenderse en tanto se mantengan las circunstancias que las motivaron⁷.

5.2. La contratación excepcional se extenderá durante el período necesario y como máximo hasta la finalización del curso académico vigente⁸. En el caso de contratos excepcionales para cubrir la reducción de carga docente por el desempeño de cargo académico, la duración de dichos contratos podrá extenderse en tanto se mantengan las circunstancias que los motivaron⁹.

Esta contratación excepcional se llevará a cabo por vía de urgencia con el siguiente procedimiento, según sea el caso:

a) Se procederá a la contratación del aspirante con mayor puntuación, o aspirantes siguientes, de entre los que hayan participado para cubrir las necesidades docentes del curso académico vigente, en alguna convocatoria de contratación de personal docente e investigador para una plaza de la misma área de conocimiento¹⁰ ó área académica, perfil y categoría contractual que la causante de la necesidad docente, siempre que se hubiera constituido una bolsa de trabajo para esa plaza. En el caso de que hubiera más de una bolsa de trabajo, el informe del responsable del área de conocimiento motivará la bolsa de trabajo que mejor se adecua a la plaza.

b) En el caso de que no haya una bolsa de trabajo con el mismo perfil de la plaza causante de la necesidad docente, se procederá a la contratación del aspirante con mayor puntuación, o aspirantes siguientes, de entre los que hayan participado para cubrir las necesidades docentes del curso académico vigente, en alguna convocatoria de contratación de personal docente e investigador para una plaza de la misma área de conocimiento ó área académica y categoría contractual que la causante de la necesidad docente, siempre que se hubiera constituido una bolsa de trabajo para esa plaza.. En el caso de que hubiera más de una bolsa de trabajo, el responsable del área de conocimiento también motivará la bolsa de trabajo que mejor se adecua a la necesidad docente.

c) Cuando no sea posible la selección de un candidato por alguno de los apartados anteriores, se procederá a hacer pública en la página web de la Universidad y en el tablón de anuncios del Registro General una convocatoria de contratación excepcional por vía de urgencia. Esta convocatoria de contratación urgente contemplará dos días hábiles para la presentación de solicitudes, debiendo resolver las Comisiones de Contratación en un plazo no superior a tres días hábiles desde la recepción de las

⁷ Párrafo añadido en los términos acordados por el Consejo de Gobierno celebrado el 26 de septiembre de 2005.

⁸ En el caso de contratos excepcionales por sustitución de trabajador/a en situación de incapacidad temporal, la finalización de dichos contratos se producirá el día del alta médica del trabajador/a sustituido/a y en todo caso, el día que tuviera lugar el cese del profesor/a sustituido/a. En el caso de contratos excepcionales por sustitución de trabajador/a en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento la finalización de dichos contratos se producirá el día anterior a la incorporación del trabajador/a sustituido/a y en todo caso, como máximo el día que finaliza dicho período según la legislación vigente (Consejo de Gobierno de 23 de Septiembre de 2004).

⁹ Párrafo añadido en los términos acordados en el Consejo de Gobierno celebrado el día 26 de septiembre de 2005.

¹⁰ Párrafo añadido en los términos acordados en el Consejo de Gobierno celebrado el día 22 de febrero de 2005.

solicitudes en el Departamento afectado, y el Área de Recursos Humanos publicará la propuesta de adjudicación en el citado tablón en el plazo máximo de un día desde su recepción. En estas convocatorias no será necesario el trámite previo de publicación del baremo específico¹¹.

5.3. El Vicerrector de Profesorado informará al Consejo de Gobierno tanto de las ampliaciones de dedicación como de los contratos excepcionales que se produzcan al amparo de este apartado 5.

6. DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

El horario y las demás condiciones de trabajo serán las establecidas en los respectivos contratos, siempre con sujeción a las obligaciones derivadas del régimen de dedicación contraído. En el contrato se especificarán las horas semanales de tutorías y asistencia al alumnado, así como el número de horas dedicadas a otras actividades académicas, docentes o investigadoras.

7. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El régimen retributivo de los ayudantes y de los profesores asociados tipo I, tipo II y tipo III -contratados al amparo de la derogada Ley de Reforma Universitaria (Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto)- y lo referido a las ampliaciones y reducciones de dedicación de los contratos de profesores asociados seguirán en vigor y siéndoles de aplicación, de acuerdo con las normas por las que se reguló la contratación correspondiente en su momento, en tanto se mantenga la vigencia de las Disposiciones transitorias Cuarta y Quinta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

8. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga la Normativa sobre el Procedimiento de Contratación de Ayudantes y Profesores Asociados de 15 de marzo de 2002, modificada parcialmente por la Comisión Gestora el día 8 de abril de 2002.

¹¹ Párrafo redactado conforme a la modificación acordada por el Consejo de Gobierno de la Universidad el 29 de abril de 2008.

9. DISPOSICIÓN FINAL

La presente Normativa entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Comisión Gestora de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

ANEXO I

BAREMO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

I. Expediente, títulos y formación considerando la calidad y relación con la plaza objeto de concurso, hasta 2 puntos.

II. Docencia e investigación considerando la calidad y relación con la plaza objeto de concurso, hasta 4 puntos desglosados así:

II.1. Por actividad docente, hasta 2 puntos.

II.2. Por actividad investigadora, hasta 2 puntos.

III. Otros méritos, hasta 1 punto desglosado así:

III.1. Otras titulaciones, hasta 0,1 puntos.

III.2. Cursos y cursillos recibidos, hasta 0,1 puntos.

III.3. Actividad profesional, hasta 0,8 puntos.

IV. Adecuación de los méritos del concursante a las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad Pablo de Olavide, hasta 3 puntos.

La Comisión de Contratación determinará para cada concursante dicho grado de adecuación, oído el responsable del área de conocimiento correspondiente a la plaza objeto de concurso. Si la Comisión de Contratación lo estima oportuno, los concursantes a la plaza convocada tendrán que presentar un programa de la asignatura y podrán ser citados a una entrevista ante la Comisión.

Cuando en la plaza objeto de concurso se requiera a los concursantes un perfil concreto, esta circunstancia tendrá que ser valorada por la Comisión de Contratación quedando constancia en el Acta.