

Procedimiento para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fija entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres” (art.14.8), y aclara que las administraciones públicas habrán de facilitar dicha conciliación “sin menoscabo de la promoción profesional” (art.51.b).

En consonancia con la Constitución y con dicha ley, la Universidad de Málaga tiene entre sus principios rectores la igualdad entre mujeres y hombres. De ahí que en la Disposición adicional novena de sus Estatutos (Decreto 464/2019, de 14 de mayo, de la Junta de Andalucía), relativa a “la carrera profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios”, se comprometa a garantizar, en los términos que acuerde el Consejo de Gobierno, “que los períodos de interrupción de la actividad profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, así como por razones de violencia de género, en su caso, puedan ser computados como de trabajo efectivo, a efectos de reconocimiento de méritos o de adquisición de derechos”.

El III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (2019-2022), aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de octubre de 2019, ha concretado tal propósito al plantearse la “revisión de la normativa correspondiente referida al cómputo de tiempos de excedencia, licencias y permisos, a efectos de la valoración de periodos de docencia, de investigación y de gestión administrativa por cuidado de menores o personas dependientes” (medida 7.12).

Es por todo ello que se establece, como medida de acción positiva en la evaluación de méritos, la aplicación de un coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados (en adelante, *coeficiente CCC* o *coeficiente*).

Coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados

A fin de ponderar eventuales responsabilidades de cuidados en la evaluación de los méritos curriculares, se establece el uso de un coeficiente que corrija los perjuicios derivados de situaciones como:

- a) Cuidado de hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
- b) Incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses.
- c) Excedencias por cuidado de hijo/a, por cuidado de familiar, por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista, por un periodo mínimo de 90 días.

d) Reducción de jornada por guarda legal, por cuidado directo de familiar, o para cuidado de menor afectado de enfermedad grave, por un periodo mínimo de 90 días, calculado en jornadas completas.

e) Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de 90 días.

Ámbito de aplicación

El coeficiente se aplicará tanto en los concursos de promoción y traslado del Personal de Administración y Servicios (PAS) como en los de contratación del Personal Docente e Investigador (PDI).

Las peculiaridades del acceso y la promoción del profesorado universitario limitan la aplicación de la medida, de acuerdo con la normativa vigente, al ámbito de la contratación del profesorado asociado, sustituto interino y ayudante doctor. Respecto de las demás figuras de PDI, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación hizo públicos con fecha de 1 de diciembre de 2020 los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades que rigen a partir de entonces en los diferentes procesos de evaluación del profesorado y personal investigador –programas de acreditación del profesorado (ACADEMIA y PEP) y evaluación de sexenios– que lleva a cabo la propia ANECA en el ejercicio de sus funciones.

El coeficiente CCC se aplicará asimismo en las convocatorias de contratación de jóvenes doctores y en los procesos de evaluación de los proyectos de investigación sufragados con cargo al presupuesto de la UMA.

Procedimiento para la aplicación del Coeficiente CCC

El coeficiente CCC tiene en cuenta el tiempo de reducción, baja o excedencia a partir de un mínimo de 90 días continuos de período justificado por cuidados, calculado en jornadas completas. El porcentaje que supone ese período justificado respecto al tiempo efectivamente trabajado se calcula de la siguiente manera:

$$p = (d_c * c) / (d_t - (d_c * c)),$$

siendo d_c el número de días de cuidados justificados, c el porcentaje de la jornada laboral dedicado a cuidados, y d_t los días del período total sometidos a evaluación, esto es, los transcurridos desde el mérito evaluable más antiguo que se aporte en la solicitud. A p se le suma 1 para constituir un índice corrector.

En el supuesto de una persona que justifica 12 meses (360 días, entendiendo por meses periodos de 30 días) con una reducción total de la jornada, de un total de 72 meses (2.160 días), aplicando la fórmula anterior, se obtendría una p de 0,20 y un índice corrector de 1,20.

Si se justificasen 12 meses (360 días) al 33% de la jornada laboral, esto es, con una reducción por cuidados del 67% de su jornada (c igual a 0,67), de un total de 72 meses (2.160 días), p sería igual a $(360 * 0,67) / (2.160 - (360 * 0,67))$.

La formulación matemática de la aplicación del coeficiente CCC, esto es, de obtención de la evaluación curricular con coeficiente (E), siendo e la evaluación curricular sin coeficiente, sería:

$$E = e * (1 + p)$$

Siguiendo con el ejemplo, a una persona con una evaluación de 6 puntos y un período de cuidados a tiempo completo (100% de reducción) se le reconocerían 7,2 puntos (resultado de multiplicar 6 por 1,2). Serían los puntos a los que previsiblemente habría dado lugar su producción curricular de no haberla detenido temporal y oficialmente por cuidados a terceros.

La aplicación del coeficiente conlleva la renuncia a los méritos curriculares resultantes del trabajo realizado durante el tiempo reconocido de cuidados, medido en días naturales desde el primero hasta el último del período o períodos en cuestión. Se pretende con ello evitar que el aprovechamiento curricular del tiempo de cuidados redunde en agravio comparativo para otras personas concurrentes a la misma convocatoria o plaza. Por otra parte, ante la eventualidad de que la aplicación del coeficiente afecte negativamente a la evaluación del currículum de quien aporte méritos curriculares conseguidos durante o gracias al tiempo de cuidados, una vez vistas las puntuaciones finales obtenidas con y sin coeficiente por el conjunto del currículum en cuestión, la puntuación que se tendrá en cuenta en su evaluación individual será la más alta.

Todo ello obliga a la adaptación de la aplicación informática en que se registran los méritos curriculares, de tal manera que pueda eludirse la calificación de los méritos obtenidos durante el tiempo reconocido de cuidados. En el caso de las publicaciones, quedarán fuera de la evaluación las contribuciones con fecha del año o años naturales de los cuidados y del siguiente, salvo que se acredite su envío a la revista o a la editorial en una fecha anterior o posterior al tiempo justificado de cuidados. Habrá de acompañarse esa documentación acreditativa de la aceptación del o de los trabajos. Si el período de cuidados no se ha disfrutado plena, sino parcialmente, se tendrán en cuenta todos los méritos curriculares, publicaciones incluidas.

El coeficiente se aplicará a todos los méritos que hayan podido verse afectados por la situación de conciliación corresponsable y no hayan sido considerados en medidas de acción positiva previas a esta. Así, en el caso del PAS, el coeficiente CCC se aplicará a la puntuación obtenida por los cursos o actividades de formación y perfeccionamiento. En el caso del PDI, afectará a secciones concretas de la evaluación, tanto del bloque II, de Docencia (secciones 2.1 a 2.5), como del III o Investigación (3.1.1. a 3.1.4. y 3.1.7) y del IV o Experiencia Profesional (4.1.), de acuerdo con el modelo de baremos vigente. En el caso de las convocatorias de contratación de jóvenes doctores y en los procesos de evaluación de los proyectos de investigación sufragados con cargo al presupuesto de la

UMA, según se regule en el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica (o equivalente) de la UMA.

Entrada en vigor y aplicación

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, debiendo incorporarse en lo que le sea de aplicación, tanto a la normativa que regule el ingreso y la provisión de plazas de personal docente e investigador como del personal de administración y servicios, así como a las órdenes y resoluciones de convocatorias de selección, provisión de plazas y ayudas, en los términos establecidos en el mismo.