

MEDIDAS PARA GARANTIZAR QUE LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SEAN EFECTIVAS EN LAS EVALUACIONES PARA LA ACREDITACIÓN A LAS FIGURAS DE PROFESOR TITULAR LABORAL Y CATEDRÁTICO LABORAL

Contexto

Según lo recogido en el artículo 65.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), los procedimientos de acreditación del profesorado laboral deben incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral sean efectivas.

General

En la evaluación de las solicitudes de acreditación de las figuras de profesor titular laboral (TL) y catedrático laboral (CL) los comités de evaluación tendrán en cuenta, siempre que se acrediten debidamente, las siguientes situaciones:

- Permisos por maternidad o paternidad concedidos de acuerdo con la normativa aplicable. Se incluye la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia prevista por el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio).
- Excedencias o permisos por el cuidado de hijos o de otros familiares dependientes previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio) y en los artículos 49.e) y 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Excedencias o permisos por razón de violencia de género y/o terrorista prevista en los artículos 49.f) y 89 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Bajas por larga enfermedad.
- Diversidad funcional. A los efectos de esta resolución —y de acuerdo con el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre—, tendrán la consideración de personas con diversidad funcional aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. El reconocimiento del grado de discapacidad deberá haberse efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados por el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el

que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Deberá presentarse la certificación establecida por la disposición adicional primera del citado real decreto.

Evaluación de méritos de la actividad investigadora y docente

Al evaluar los méritos de la actividad investigadora y docente de los solicitantes, los comités de evaluación tendrán en cuenta de la siguiente manera las situaciones descritas en el apartado anterior:

- En los méritos de estancias en universidades y centros de investigación, los solicitantes que acrediten situaciones prolongadas en el tiempo que hayan impedido realizar estancias —como enfermedad, conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, o bien excedencias por cuidado de hijos, familiares o por situaciones de violencia de género o terrorismo— pueden aportar la colaboración sostenida en el tiempo con grupos y redes de investigación nacionales e internacionales, que se valora con indicios de calidad semejantes a las estancias. Este mismo criterio se aplica a los solicitantes con diversidad funcional cuya situación les haya impedido realizar estancias de investigación. Se considera situación prolongada en el tiempo, a estos efectos, la que haya alcanzado, como mínimo, dos años en los seis anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación a TL, o dos años, como mínimo, en los diez anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación a CL. El período de dos años no ha de ser, necesariamente, continuado.
- En la valoración de la dedicación docente se rebajan los mínimos de años de dedicación docente y horas impartidas de manera proporcional según las situaciones acreditadas.
- En los casos en que exista una adaptación del puesto de trabajo con reducción de las obligaciones docentes por una situación transitoria de pérdida de capacidades, de protección de la maternidad ante un riesgo laboral o una situación reconocida de diversidad funcional, las exigencias de méritos docentes se modulan de acuerdo con la relevancia de la adaptación del puesto de trabajo acreditada.

Exención del requisito de movilidad

Mediante resolución motivada, la AQUIB podrá eximir del cumplimiento del requisito de movilidad a aquellos solicitantes que acrediten situaciones prolongadas en el tiempo que hayan imposibilitado su cumplimiento por causas relacionadas con diversidad funcional, enfermedad, conciliación, cuidado de menores, familiares o personas dependientes o por haber contado con excedencias por cuidado de hijos, familiares o por situaciones de violencia de género o violencia terrorista.

Se entiende por situación prolongada en el tiempo aquella que haya tenido una duración mínima de dos años en los seis años anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación a la figura de TL, o en los diez años anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación a la figura de CL. Este período de dos años no tiene por qué ser continuado.

Evaluación de méritos de liderazgo

Los comités de evaluación modularán y tendrán en cuenta en la valoración de los méritos de los apartados 5.1, 5.3 y 5.4, las situaciones prolongadas en el tiempo acreditadas por los solicitantes por causas relacionadas con diversidad funcional, enfermedad, conciliación, cuidado de menores, familiares o personas dependientes o por haber contado con excedencias por cuidado de hijos, familiares o por situaciones de violencia de género o violencia terrorista.

Se considera situación prolongada en el tiempo, aquella que haya tenido una duración mínima de dos años en los diez anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación a CL. Este período de dos años no tiene por qué ser continuado.

Palma, a fecha de la firma electrónica
La directora técnica de la AQUIB

Paula Ramis de Ayreflor García-Gutiérrez