



## Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica

Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2017, por el que se modifica el Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica en la Universidad de Córdoba, aprobado en Consejo de Gobierno de 5 de febrero de 2015 (BOUCO 2015/00028, de 6 de febrero).

## Reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica

### Preámbulo

La incorporación al mercado laboral ha proporcionado a las mujeres libertad y autonomía económica, pero también para muchas de ellas ha supuesto la obligación de tener que responder a una doble demanda: en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico. Esta situación provoca que muchas mujeres asuman una doble carga de trabajo, debido a que no se ha producido una reciprocidad por parte de los hombres en la asunción de responsabilidad respecto a las labores domésticas y a las tareas familiares. Aunque la tendencia es avanzar hacia una mayor implicación por parte de los hombres, en la actualidad aún perviven jornadas interminables para las mujeres que ralentizan su promoción profesional y dificultan la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

La desigual dedicación de mujeres y hombres a las tareas de cuidado de las personas dependientes -mayores y menores-, se convierte en un elemento central que sostiene y refuerza la situación de discriminación laboral de las trabajadoras en el acceso y mantenimiento del empleo, en la formación, en la retribución y en el reconocimiento y promoción profesional. Es por ello, que las distintas medidas a adoptar en materia de conciliación deben encuadrarse en una perspectiva integral orientada a la eliminación de las diversas formas de discriminación, con el ánimo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los cambios legislativos producidos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo introducen como elemento novedoso la protección a la maternidad y el permiso por paternidad, identificándose como la medida legislativa más novedosa que protege y mejora la posición masculina frente al cuidado, contribuye al fomento de la corresponsabilidad y favorece la eliminación de los estereotipos de género. En esta normativa se concibe la maternidad y la paternidad como bienes personales y sociales que deben ser apoyados para garantizar la sostenibilidad de la vida, al tiempo que se propicia el desarrollo profesional al que tienen derecho las personas.

Código Seguro de Verificación	V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY	Fecha y Hora	03/05/2017 23:19:28
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	<a href="http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY">http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY</a>	Página	1/4



## Marco normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en las tareas de cuidado de las personas dependientes. En su art. 44 punto 1., establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Además, el art. 51. apartado b), por el que se regulan los criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dispone que las Administraciones Públicas facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En su art. 14, apartado 2. La Administración educativa formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente. En su art. 20, apartado 1, expone que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente. En su art. 14, punto 8, dispone el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Concretamente, el art. 36 que se ocupa del “derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado” establece:

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

De igual manera, se regula el derecho a la licencia por maternidad en el art. 49.a) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público para las personas funcionarias y en el art.30.1 c) del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con Contrato Laboral en las Universidades Públicas de Andalucía, para el profesorado contratado. Por su parte en el art. 30.1 e) *in fine* del citado Convenio, se establece: “*Quienes hayan hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia*”. Al amparo de esta normativa la dirección del departamento identificará el número de créditos correspondiente al encargo docente de la persona que solicita el permiso por maternidad, y reducirá proporcionalmente su asignación de

Código Seguro de Verificación	V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY	Fecha y Hora	03/05/2017 23:19:28
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	<a href="http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY">http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY</a>	Página	2/4



créditos según los meses de ausencia previstos. Como consecuencia, la persona que se reincorpora tras un permiso por maternidad en ningún caso puede asumir un encargo docente superior al que legalmente le corresponde.

Finalmente, el *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba* (aprobado por C. Gobierno 7/3/2014) recoge en su acción 6.2 la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### Art.1. Objetivos

La finalidad de este plan es equilibrar las oportunidades de promoción profesional de las personas que asumen la responsabilidad de la crianza de los menores, sin que ello suponga una ralentización de su carrera científica e investigadora.

### Art.2. Requisitos

- Ser personal docente e investigador, funcionario o contratado a tiempo completo de la UCO con responsabilidades docentes.
- Ser familia monoparental o parejas en las que ambos progenitores están empleados.
- Disfrutar del permiso completo de maternidad en los términos que establezca la normativa en cada caso. En el caso de que en el momento de realizar la solicitud no se haya completado aún el permiso por maternidad, este requisito será exigido para la renovación en el segundo año.

### Art.3. Procedimiento

a) La persona del PDI, funcionaria o contratada, que vaya a disfrutar de un permiso por maternidad lo deberá comunicar previamente a la Dirección de su departamento antes de la elaboración del PDD del curso siguiente.

b) La Dirección del departamento lo comunicará a la Dirección del Centro y al Servicio de Personal del Rectorado.

c) Las personas que terminen su permiso de maternidad durante el curso corriente o el siguiente, tendrán derecho a reconocimiento automático, previa solicitud, antes del comienzo del periodo de elaboración del PDD, la inclusión de la siguiente reducción:

- *Primer año.* Reducción de 90 horas del encargo docente que legalmente le corresponda.
- *Segundo año.* Reducción de 50 horas del encargo docente que legalmente le corresponda.
- *Tercer año.* Reducción de 30 horas del encargo docente que legalmente le corresponda.

d) Las personas pueden acogerse a este reglamento incorporándose el año que decidan (1º, 2º o 3º año), renunciando a la reducción docente correspondiente al/los año/s anteriores.

e) Las reducciones docentes previstas en este reglamento no tienen carácter acumulativo por el nacimiento de más de un hijo o hija dentro de los tres años establecidos.

Código Seguro de Verificación	V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY	Fecha y Hora	03/05/2017 23:19:28
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	<a href="http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY">http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY</a>	Página	3/4



f) Las reducciones docentes se podrán aplicar siempre que se mantenga el número de créditos docentes mínimo establecido en el documento de plantilla (8 créditos-80 horas).

g) La reducción del encargo docente tras la incorporación de un permiso por maternidad requiere obligatoriamente asumir un compromiso anual de producción investigadora y/o transferencia, con el fin de justificar que las horas docentes reducidas han sido utilizadas para desarrollar tareas de investigación y producción científica.

h) El compromiso de producción investigadora aceptado por quien se acoja a este plan será revisado anualmente por la Comisión de Contratación, y será requisito necesario para continuar ejerciendo el derecho a reducción docente. Para la valoración de la producción científica se establecen dos procedimientos:

- a) Reconocimiento automático si se cumplen los criterios establecidos por el acuerdo de la Comisión de Investigación de la Universidad de Córdoba de 13 de mayo de 2015.
- b) Valoración anual por parte de la Comisión de Contratación, aplicando los criterios establecidos en el bloque de Investigación y Transferencia (B4) del Baremo General de Méritos para las plazas de Personal Docente e Investigador Contratado, aprobado en Consejo de Gobierno del 5/2/2015, teniendo como referencia la producción científica media de los últimos tres años.

#### Art. 4. Ejercicio efectivo de la reducción docente

El Vicerrectorado con competencias en personal, dada la diversidad de situaciones docentes y de efectivos personales en los departamentos de la UCO, estudiará y arbitrará las medidas oportunas para hacer efectivo el cumplimiento del presente reglamento.

#### Disposición transitoria

Las personas que deseen realizar nuevas solicitudes que deban surtir efecto en el PDD del curso 2017/2018 deberán hacerlas llegar a su Departamento y al Vicerrectorado de Planificación Académica y Calidad en el plazo de un mes desde la entrada en vigor.

#### Disposición adicional

En el caso de que ambos progenitores pertenezcan a la UCO solo se podrá acoger a este reglamento una persona de la pareja.

#### Disposición Final

La presente modificación entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO).

Código Seguro de Verificación	V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY	Fecha y Hora	03/05/2017 23:19:28
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	<a href="http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY">http://sede.uco.es/verifirma/code/V3VHJ4VCWQSEOSR3YDQG7HIXSY</a>	Página	4/4

