

Dra. Ana Puy

Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)

Gabinete de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Pº Castellana, 162, 4ª planta, impares - 28071 Madrid

+34 91 603 8253; umyc@ciencia.gob.es

<http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/UMyC>

Ilma. Sra. Puy:

Los sexenios de investigación evalúan la actividad investigadora del profesorado universitario en un período de seis años. Para concederlos se plantean una serie de criterios según áreas, por ejemplo, se conceden si se cuenta con cinco aportaciones relevantes realizadas en esos seis años. En los criterios específicos para su concesión no se tiene en consideración si la persona ha tenido un parón (o más de uno en ese período) por haber contado con un permiso de maternidad, o por riesgo en el embarazo, etc. por ejemplo, y que puede suponer que, de los seis años evaluados, se conviertan en realidad en cinco años de trabajo efectivo, por ejemplo. El hecho de haber tenido un parón, hace que dicha persona haya contado con menos tiempo de trabajo efectivo para poder tener el número exigido de aportaciones.

El parón hace que la producción científica sea menor que si no se hubiera tenido el parón, pero no porque no haya cumplido con las tareas investigadoras, sino por haber contado con menos tiempo de trabajo efectivo. Los parones por bajas por embarazo, permisos por maternidad, violencia de género, excedencias por cuidados (de hijos, familiares), etc. afectan en su inmensa mayoría a las mujeres.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala en su artículo 14 el derecho de los empleados públicos "A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", y en su artículo 20 señala que "Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos." Los sexenios son un sistema de evaluación de nuestro desempeño como empleados públicos, y como dicta la ley, no pueden producir discriminación, y se deben aplicar sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. Entre dichos derechos se encuentran los disfrutes de permisos y excedencias, en especial los

relacionados con motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala en su artículo 8 que "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad" y en su artículo 11 "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Los sexenios, no solo suponen un complemento retributivo, sino que además el no tener el "sexenio vivo" puede suponer dar más clases (y, en consecuencia, tener menos tiempo para investigar). Además, según el número de sexenios que se tenga, supone que se pueda o no acceder a solicitar ayudas o proyectos de investigación en determinadas convocatorias, que se pueda o no dirigir tesis doctorales, o participar en un programa de doctorado, que se valore mejor o peor un currículum, que se pueda participar o no en ciertas comisiones, etc.

En países de nuestro entorno, los parones son tenidos en consideración mediante factores correctores del currículum, como ocurre en las acreditaciones para lo que serían titularidades y cátedras en Italia: <http://attiministeriali.miur.it/anno-2016/luglio/dm-29072016.aspx>.

El 9 de julio de 2019, mediante email a la profesora Irene Epifanio de la Universidad Jaume I, tuvimos conocimiento de que el Ministerio está pensando en corregir esta discriminación dando la opción a que las madres que lo soliciten y acrediten adecuadamente puedan prorrogar el último sexenio "vivo" un año por criatura concebida o nacida en los dos últimos años de dicho sexenio vivo o en los 6 años posteriores.

Queremos poner de manifiesto que dicha propuesta no impide la discriminación. Sigue perjudicando la carrera profesional por haber disfrutado de un permiso o excedencia legal, en definitiva, de un derecho, en especial a las mujeres, cuando la ley dice claramente que los sistemas de desempeño se deben aplicar sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Se trata de que se valore la actividad investigadora en los seis años, y no alargar el período. Es decir, que se pueda obtener el sexenio, aunque se haya disfrutado de un permiso por maternidad, por ejemplo, sin que ello suponga que la persona tenga que trabajar más que sus compañeros para recuperar la actividad investigadora no realizada durante el disfrute de su permiso. De esta forma, por ejemplo, si ha habido un parón, en vez exigirse 5 aportaciones relevantes, pues, por ejemplo, que se exijan 4 aportaciones relevantes.

En concreto, se propone lo siguiente:

- 1) Para paliar las paradas en la carrera académica por razones de maternidad, paternidad, enfermedad, cuidados, violencia de género y cualquier otra que suponga un permiso o excedencia reconocido legalmente, así como todas aquellas situaciones que puedan afectar al desarrollo de la carrera docente e investigadora, si esta parada es superior o igual a las 16 semanas, disminuirá en uno el número de aportaciones relevantes necesarias para la concesión del sexenio.

Si hubiera más de una parada, por ejemplo, por haber tenido dos permisos de maternidad durante el tramo de investigación solicitado, se actuará de la misma manera, disminuyendo en ese caso, en dos el número de aportaciones relevantes necesarias para la concesión del sexenio.

- 2) Con tal de enmendar parcialmente la discriminación sufrida durante años, se propone que los años que no pudieron ser usados, en su momento, por culpa de un parón como los expuestos en el punto anterior, puedan ahora ser empleados para la construcción de un tramo de investigación de seis años para la concesión de un sexenio, y se valore como se indica en el punto anterior, es decir, teniendo en consideración que ha habido un parón, y por tanto, disminuyendo el número de aportaciones relevantes correspondientes necesarias para la concesión del sexenio.

Nótese que durante años se ha operado vulnerando los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, contraviniendo la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Confiamos en que pueda transmitir esta información a las personas responsables, para que esta situación se corrija en la próxima convocatoria de sexenios.

Atentamente,

Encina González, CCOO

Ramón Caballero, CSIF

M^a Carmen Gil, STEPV

Carmen Sabán, UGT