



## **MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 84/2003, DE 29 DE ABRIL, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO Y RETRIBUTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.**

Mediante la Orden de la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento de 18 de marzo de 2021, se ha iniciado el procedimiento de elaboración del proyecto de decreto de modificación del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. A tal efecto, se ha encomendado a la Dirección General de Universidades, la elaboración del correspondiente texto y sus correspondientes memorias justificativa y económica, así como la instrucción del procedimiento.

Como cuestión previa, se señala que la regulación del procedimiento de elaboración de los reglamentos, prevista en la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, se ha modificado por la Ley 4/2021, de 29 de junio. No obstante, según su disposición transitoria única, *“los procedimientos de elaboración de normas que estuvieran iniciados a la entrada en vigor de la presente ley se regirán por la legislación anterior. A estos efectos se entenderá que los procedimientos han sido iniciados si se hubiere aprobado la correspondiente orden de inicio de los mismos”*. Esta Ley 4/2021, de 29 de junio, publicada en el Boletín Oficial de Aragón de 2 de julio de 2021, entrará en vigor a los 20 días de su publicación.

Como quiera que el procedimiento de elaboración del antedicho proyecto de decreto, que tiene la naturaleza de norma reglamentaria conforme a lo argumentado en el apartado III de esta memoria, se ha iniciado antes de la entrada en vigor de la Ley 4/2021, de 29 de junio, deberán seguirse los trámites procedimentales previstos en la regulación anterior.

En virtud de lo expuesto, se redacta la presente memoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.3 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, que establece que *“el proyecto irá acompañado de una memoria en la que se justifique la necesidad de la promulgación de la norma, su inserción en el ordenamiento jurídico, el impacto social de las medidas que se establezcan en la misma, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, que incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, y una estimación del coste a que dará lugar y su forma de financiación”*.



## I. ANTECEDENTES.

La Comunidad Autónoma de Aragón, en virtud del artículo 73 del Estatuto de Autonomía de Aragón, tiene atribuida la competencia compartida en enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades que, en todo caso, incluye la ordenación del sector de la enseñanza y de la actividad docente y educativa, su programación, inspección y evaluación; la promoción y apoyo al estudio; la formación y el perfeccionamiento del personal docente; la garantía de calidad del sistema educativo y la ordenación, coordinación y descentralización del sistema universitario de Aragón con respeto al principio de autonomía universitaria.

De conformidad con el Real Decreto 96/1996, de 26 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de Universidades, corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón las funciones y competencias derivadas de su Estatuto de Autonomía y las que en materia de enseñanza universitaria le atribuye la correspondiente ley orgánica.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, señala en su artículo 48.1, que, en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades, atribuyendo además su artículo 55 a las Comunidades Autónomas la regulación del régimen retributivo del mismo.

En ejecución de dicha competencia, se aprobó el Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza (BOA nº 60, de 19 de mayo), cuyo artículo 31 establece lo siguiente sobre los conceptos retributivos.

### *Artículo 31.-Conceptos retributivos.*

*Los conceptos de retribuciones aplicables a las contrataciones que se realicen serán: el sueldo, concebido como partida salarial básica y fijado por unidad de tiempo; las pagas extraordinarias, en número de dos que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo y antigüedad abonándose en los meses de junio y diciembre; complemento retributivo por antigüedad, únicamente en las contrataciones indefinidas y por cada tres años de prestación de servicios efectivos; complemento de destino que atenderá al grado de cualificación exigido para la plaza ocupada; y el complemento específico, aplicable al personal docente e investigador contratado con dedicación a tiempo completo.*

Este precepto especifica que el complemento retributivo por antigüedad se reconoce únicamente en las contrataciones indefinidas y por cada tres años de prestación de servicios efectivos.



Este decreto se modificó por el Decreto 206/2018, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón (BOA nº 231, de 29 de noviembre), con el fin de incorporar aquellas modificaciones en la legislación estatal que afectan al régimen jurídico del profesorado laboral contratado de la Universidad de Zaragoza, así como aquellas otras modificaciones que, procedentes de la experiencia autonómica en este ámbito, contribuyan a su mejora.

El artículo 36.1 de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón dispone que las retribuciones del personal docente e investigador serán establecidas por la universidad a través, en su caso, del correspondiente convenio colectivo y dentro de las limitaciones que, por categorías y en relación con las retribuciones del profesorado de los cuerpos docentes e investigadores, se establezcan reglamentariamente.

En virtud de lo expuesto, se suscribió el Convenio Colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006), cuyo artículo 41 establece lo siguiente.

*“Artículo 41. Complementos personales*

*1. El personal docente e investigador contratado con carácter indefinido percibirá un complemento personal por antigüedad por cada tres años de prestación de servicios efectivos. El importe y el sistema de devengo y percepción (su abono) serán los que correspondan a los funcionarios del Grupo A. Para el cálculo de dicha antigüedad se computarán los servicios prestados a la Universidad de Zaragoza al amparo de relación funcional y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador. De igual forma se computarán los servicios previos prestados a la Administración pública, conforme a los requisitos y criterios establecidos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre.*

*2. Los complementos por cargos académicos tendrán la cuantía que esté reconocida para el personal funcionario de los cuerpos docentes, sin perjuicio de su negociación en el caso que proceda con los representantes del personal docente e investigador contratado”.*

Esto es, conforme a este precepto, la percepción del complemento de antigüedad se condiciona a la duración indefinida del contrato.

**II. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE ELABORACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA NORMA.**

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, acoge en la cláusula 4 del citado Acuerdo el principio de no discriminación que expresa un principio de



Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva. Dicho principio, conforme al literal de la mencionada cláusula, supone respecto a las condiciones de trabajo, que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Igualmente se afirma que los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

En el ámbito comunitario dicha cláusula ha sido objeto de análisis y pronunciamientos por parte del Tribunal de Justicia que ha concluido en diferentes sentencias (entre otras la Sentencia de 13 de septiembre de 2007, dictada en el asunto C-307/05, y la Sentencia de 22 de diciembre de 2010, dictada en el asunto C-444/09) que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todas las personas cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador englobando a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado de aquél y que el complemento salarial por antigüedad constituye una condición de trabajo, no pudiendo dispensar a los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada un trato que, en relación con el pago de dicho complemento y sin ninguna justificación objetiva, sea menos favorable que el trato dispensado a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, sin que la naturaleza temporal de la relación pueda constituir, por sí misma, una razón objetiva, en el sentido de la citada cláusula 4 del Acuerdo marco.

En el mismo sentido, ha venido pronunciándose tanto el Tribunal Constitucional (por ejemplo, la sentencia 104/2004 de 28 de junio), como la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (por ejemplo, la sentencia dictada el 26 de junio de 2006, recurso nº 3483/2005). En ambas sentencias se señala que se declara discriminatoria *toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista «igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores»*; y más específicamente, *las diferencias salariales «cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar»*.

En el mismo sentido ha venido pronunciándose la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y otros órganos judiciales como el Tribunal Superior de Justicia de Aragón que ha reconocido que, aun cuando la actividad desarrollada bajo una modalidad de contrato de duración determinada no fuera equiparable a la desempeñada por el personal contratado indefinido, el derecho vinculado a una condición de trabajo, como es la antigüedad, debe computarse con arreglo a unos mismos criterios para todo el personal contratado, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con base a lo establecido en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia 76/2021 de 15 de febrero de 2021). Este precepto establece lo siguiente:



*6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

*Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.*

Así, la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2009, basándose en la doctrina previamente fijada (sentencias de 7 de octubre de 2002, 24 de mayo de 2003, 28 de mayo de 2004, etc.) consideró que “el carácter temporal de la relación no es causa que pueda justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad”.

En lo que respecta a las retribuciones del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza, se han ido produciendo igualmente pronunciamientos judiciales en los que se reconoce el derecho de los trabajadores temporales a la percepción del complemento retributivo por antigüedad cada 3 años de prestación de servicios efectivos. En concreto, puede mencionarse la reciente sentencia 76/2021, de 15 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que ha fallado estimando el reconocimiento del derecho del actor (contratado como personal investigador predoctoral en formación) a los trienios, conforme a los argumentos esgrimidos en sus fundamentos sexto y siguientes, basados en la procedencia de reconocer el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores temporales si el distinto tratamiento no tiene apoyo en datos objetivos y teniendo presente doctrina del Tribunal Supremo que sostiene que el carácter temporal de la relación no es en sí causa que justifique el trato diferente en la remuneración por antigüedad.

De acuerdo con la documentación obrante en el expediente, la Universidad de Zaragoza tomó la determinación de allanarse en los juicios pendientes y estimar las solicitudes de reconocimiento de servicios y abono del complemento personal de antigüedad que presenten los profesores afectados, siempre ajustándose al procedimiento legalmente establecido para ello”.

No obstante, quedaba por solventar el reconocimiento de los servicios prestados, a los efectos de percibir dicho complemento retributivo, como personal investigador contratado al amparo de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, y la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia,



la Tecnología y la Innovación.

A tal efecto, conforme a la documentación existente en el expediente, dicha Universidad va a iniciar la tramitación de solicitudes de reconocimiento de servicios prestados en la Administración Pública, a efectos de la percepción del complemento personal de antigüedad (trienios), como personal investigador contratado por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica de Universidades y al artículo 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Finalmente, quedaría pendiente todavía de regularizar el colectivo del personal contratado bajo la modalidad del contrato predoctoral.

Por consiguiente, el reconocimiento normativo y judicial a nivel europeo y nacional de las retribuciones por antigüedad del personal con contrato de duración determinada, hacen preciso abordar una modificación de la normativa reguladora del régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Concretamente, es preciso modificar el artículo 31 del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, con el fin de que dicho precepto contemple el complemento retributivo por antigüedad como una retribución aplicable a todo el personal de la Universidad de Zaragoza, sea con carácter indefinido o al amparo de cualquier modalidad de contratación temporal.

### **III. INSERCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.**

De acuerdo con los antecedentes expuestos en el apartado I de esta memoria, el título competencial en el que se ampara el proyecto de decreto por el que se modifica el citado Decreto 84/2003, de 29 de abril, se encuentra en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía de Aragón, que atribuye la competencia compartida de la Comunidad Autónoma en materia de enseñanza superior.

También se ampara en el artículo 53.1 del Estatuto de Autonomía de Aragón, que atribuye la potestad reglamentaria de la Comunidad Autónoma al Gobierno de Aragón.

La naturaleza del Decreto 84/2003, de 29 de abril, es la de una disposición de carácter general elaborada en el ejercicio de la potestad reglamentaria de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modo que dicha regulación quedó incorporada al ordenamiento jurídico en la forma de Decreto del Gobierno de Aragón, ajustando su tramitación a lo establecido en la Sección 2ª del Capítulo III del Título VIII de la Ley 2/2009, de 11 de mayo.

Por consiguiente, el proyecto de decreto del Gobierno de Aragón que se está tramitando tiene la misma naturaleza de disposición de carácter general que la norma que se pretende modificar.



Dada la naturaleza jurídica de norma reglamentaria de la actuación que se pretende promover, que ésta se aprobará por un Decreto del Gobierno de Aragón y a falta de habilitación expresa a la persona titular del Departamento competente en materia de enseñanza superior para aprobar esta disposición de carácter general, compete al Gobierno de Aragón, mediante decreto, la aprobación de la disposición de carácter general por la que se modifica el Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.1 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, previo cumplimiento del procedimiento establecido para la elaboración de los reglamentos, previsto en los artículos 47 y siguientes de la Ley 2/2009, de 11 de mayo.

La Ley 2/2009, de 11 de mayo, establece en su artículo 10, que corresponde a los Consejeros y las Consejeras en el ámbito de su Departamento proponer los proyectos de reglamento que deban ser aprobados por el Gobierno de Aragón. En el presente caso corresponde a la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, en virtud del artículo 1.3 del Decreto 7/2020, de 10 de febrero, por el que se aprueba la estructura orgánica de este Departamento, que le atribuye el ejercicio de las competencias en materia de enseñanza universitaria.

Por consiguiente, la futura norma se insertará en el ordenamiento jurídico aragonés como una norma reglamentaria dictada al amparo de la facultad otorgada al poder ejecutivo por el artículo 55.1 del Estatuto de Autonomía, y en el marco de la competencia compartida en materia de enseñanza superior reconocida en el artículo 73 de esa misma norma institucional básica.

#### **IV. CONTENIDO DEL PROYECTO.**

##### **1.- Desde el punto de vista formal.**

En la elaboración del texto del proyecto de decreto se han tomado en consideración los criterios de correcta técnica normativa, que en la actualidad se contienen en las directrices recogidas en el Acuerdo de 28 de mayo de 2013, del Gobierno de Aragón, publicadas mediante Orden de 31 de mayo de 2013, del Consejero de Presidencia y Justicia (BOA número 119, de 19 de junio); directrices que fueron modificadas por el Acuerdo del Gobierno de Aragón, de 29 de diciembre de 2015 (BOA número 251, de 31 de diciembre).

Primeramente, su título indicará claramente y de forma concisa el objeto de la norma, esto es, la modificación del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.

El preámbulo expresará el marco competencial, los antecedentes, las razones de aprobación de la norma y de forma sucinta las novedades esenciales y la mención a los trámites principales.



A continuación, se recogerá el articulado del texto siguiendo los criterios de las normas modificativas simples.

En este sentido, el proyecto de decreto constará de un artículo único donde se establecerá la nueva redacción del artículo 31, que lleva por rúbrica “Conceptos retributivos”.

Por otra parte, se incluirá una disposición final única, relativa a la entrada en vigor.

## **2.- Desde el punto de vista material.**

La regulación contenida en el proyecto para dar cabida a la pretendida modificación es la siguiente.

### **Contenido de proyecto de decreto.**

Resulta necesario dar una nueva redacción al artículo 31, con objeto de eliminar el diferente trato entre los trabajadores fijos y temporales para percibir el complemento salarial de antigüedad. Para ello, se estima suficiente suprimir la expresión “*únicamente en las contrataciones indefinidas*”. El texto resultante sería el siguiente:

#### *Artículo 31.-Conceptos retributivos.*

*Los conceptos de retribuciones aplicables a las contrataciones que se realicen serán: el sueldo, concebido como partida salarial básica y fijado por unidad de tiempo; las pagas extraordinarias, en número de dos, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre; el complemento retributivo por antigüedad que se devengará por cada tres años de prestación de servicios efectivos; el complemento de destino, que atenderá al grado de cualificación exigido para la plaza ocupada; y el complemento específico, aplicable al personal docente e investigador contratado, bajo por cualquier modalidad de contratación, con dedicación a tiempo completo.*

## **IV. PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN.**

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 129.1, establece que «*En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. En la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios*». Estos principios se reiteran en el artículo 43 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón.

Los principios de necesidad y eficacia significan que la iniciativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. En lo que





## XV

respecta a la norma proyectada, su adecuación a los principios de necesidad y eficacia ha quedado justificada en el apartado II “Necesidad y oportunidad de elaboración y modificación de la norma”, debiendo abordarse ineludiblemente mediante la modificación del Decreto 84/2003, de 29 de abril. En concreto, queda justificada en una razón de interés general basada en la equiparación de criterios para la percepción del complemento de antigüedad por todo el personal contratado reconocida normativa y judicialmente, siendo el instrumento adecuado para ello es la modificación de la normativa que se promueve

El principio de proporcionalidad requiere que la iniciativa que se proponga contenga la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. Asimismo, el principio de eficiencia exige que la iniciativa evite cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

El contenido de la modificación evidencia que esta iniciativa recoge las medidas imprescindibles para atender los fines perseguidos, toda vez que no impone carga alguna a los destinatarios. En general, las medidas incluidas tienen como objetivo poner fin al trato discriminatorio, contrario a la doctrina de los tribunales, entre los trabajadores fijos y temporales en relación con la percepción del complemento de antigüedad.

De igual modo, respecto a la garantía del principio de transparencia, el preámbulo del proyecto define claramente los objetivos y su justificación. Además, se observarán las obligaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

El principio de seguridad jurídica exige que la iniciativa normativa se ejerza de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas. A este respecto, el proyecto responde al principio de seguridad jurídica, ya que las modificaciones previstas en su articulado se efectúan de forma coherente con la normativa aplicable.

## VI. PROCEDIMIENTO.

### a) Inicio del procedimiento.

En virtud de las competencias atribuidas en el Decreto 7/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, y de conformidad con lo preceptuado en el artículo 58.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, mediante Orden de 18 de marzo de 2021, de la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, se ha acordado el inicio del procedimiento de elaboración del proyecto de decreto por el que se modifica el Decreto 84/2003, de 29 de



abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.

b) Consulta previa.

Con carácter previo a la elaboración del proyecto de decreto, se abrió el correspondiente proceso de consulta pública previa a través del Portal de Participación Ciudadana del Gobierno de Aragón, conforme a lo establecido en artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden CDS/354/2020, de 18 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 26 de febrero de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se dictan instrucciones sobre la consulta pública previa en el procedimiento de elaboración normativa a través del Portal de Gobierno Abierto del Gobierno de Aragón. Dicho proceso de consulta ha estado abierto desde el 16 de junio al 2021 de 2 julio de 2021, no habiéndose recibido ninguna aportación.

c) Audiencia e información pública.

La entonces Comisión Jurídica Asesora, en el dictamen 89/2002, de 11 de junio, emitido en relación con la norma que fue derogada por el Decreto 84/2003, de 29 de abril (el Decreto 224/2002, de 25 de junio, del Gobierno de Aragón por el que se adoptaron medidas para la contratación de personal docente e investigador por la Universidad de Zaragoza), consideró que los trámites de audiencia a los interesados e información pública no resultaban legalmente exigibles, puesto que ni la materia exige un trámite de información pública ni existen asociaciones representativas de intereses colectivos relacionados con la materia a reglamentar, de carácter puramente organizativo de la propia Universidad.

Este criterio fue reiterado por este órgano consultivo en el dictamen 64/2003, de 8 de abril, relativo al procedimiento de tramitación del proyecto de disposición de carácter general que concluyó con la aprobación del Decreto 84/2003, de 29 de abril.

Pese a no resultar exigible, en la tramitación del Decreto 206/2018, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se modificó el Decreto 84/2003, de 29 de abril, se dio audiencia a la Universidad de Zaragoza.

De acuerdo con lo expuesto, y tratándose el proyecto de decreto que se está tramitando de un reglamento de carácter ejecutivo que básicamente afecta a la organización de la propia Universidad de Zaragoza, se considera oportuno dar audiencia a la misma. En concreto, se debe canalizar a través del Consejo Social, ya que es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad, tal como lo define el artículo 14 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Se entiende que se considerarían cumplidas las finalidades del trámite de audiencia al encontrarse representados en el Consejo Social todos los sectores que guardan relación



directa con el proyecto de decreto, y es en el seno de ese órgano de participación, debate, deliberación y diálogo permanente donde se dirimen y valoran las opiniones que conforman la propuesta de precios que se traslada al Gobierno de Aragón. En consecuencia, este órgano garantiza la participación ciudadana, entendida como un derecho o capacidad de proponer a la Administración una decisión o una tramitación de un proyecto de disposición e incidir con ello en la producción de normas.

d) Informes.

Se considera preciso recabar, con carácter facultativo, informe de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios en atención a las competencias que ostenta este centro directivo previstas en el Decreto 208/1999, de 17 de diciembre, del Gobierno de Aragón, sobre competencias en materia de personal, y el artículo 19 del Decreto 311/2015, de 1 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

Por otra parte, de acuerdo con los trámites que se realizaron en los procedimientos de elaboración del Decreto inicial (Decreto 84/2013, de 29 de abril) y modificación de éste (Decreto 206/2018, de 21 de noviembre), la tramitación del este proyecto de decreto no conlleva repercusiones en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón, al tener por objeto el reconocimiento de un complemento retributivo cuyo abono se realizará con cargo a los presupuestos de la Universidad de Zaragoza. En consecuencia y de conformidad con lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021, no resulta preceptivo recabar informe de la Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 50.1 a) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, deberá emitir un informe la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, que deberá referirse, como mínimo, a la corrección del procedimiento seguido y a la valoración de las alegaciones presentadas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50.1 b) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, se deberá solicitar la emisión del preceptivo informe de la Dirección General de Servicios Jurídicos.

e) Dictamen del Consejo Consultivo de Aragón.

De acuerdo con el dictamen 64/2003, de 8 de abril, de la entonces Comisión Jurídica Asesora, la norma objeto de modificación tiene la naturaleza de reglamento ejecutivo. En concreto, vendría a estar relacionado con la disposición final tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de noviembre, que habilita al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, para dictar las disposiciones de desarrollo de esa Ley Orgánica.



Por tanto, con arreglo a lo establecido en el artículo 15.3 de la Ley 1/2009, de 30 de marzo, del Consejo Consultivo de Aragón, en relación con lo dispuesto en el artículo 50.1 c) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, deberá recabarse un dictamen de este órgano.

**f) Aprobación y publicidad.**

Una vez realizados los trámites expuestos, de acuerdo con el artículo 10 3) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento propondrá el proyecto de decreto, para su aprobación por el Gobierno de Aragón.

Posteriormente, se publicará en el Boletín Oficial de Aragón para producir efectos jurídicos, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo.

Todo ello sin perjuicio de la publicidad exigible en la normativa de transparencia.

**VII. VALORACIÓN DE POSIBLES IMPACTOS DEL PROYECTO.**

**a) Impacto social.**

El impacto social que se pretende con la modificación del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza es solventar el actual régimen diferente entre trabajadores fijos y temporales de reconocer el derecho a la percepción de trienios únicamente al personal laboral con contrato indefinido.

Este tratamiento discriminatorio con los trabajadores temporales resulta contrario a la doctrina consolidada de los tribunales, que de forma reiterada mantienen la procedencia de reconocer el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores con contrato temporal, aun cuando la actividad desarrollada bajo una modalidad de contrato de duración determinada no fuera equiparable a la desempeñada por el personal contratado indefinido.

**b) Impacto de género.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a desarrollar el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, garantizado constitucionalmente. Su artículo 15 exige a las Administraciones Públicas la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas.

En similares términos, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, establece como principios generales de la actuación de los poderes públicos, la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas de Aragón y la implantación del uso integrador y no sexista del lenguaje. En concreto, su artículo 16 dispone que la



administración de la Comunidad Autónoma de Aragón integrará transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad de género.

De igual modo, la Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que ninguna persona podrá ser objeto de discriminación o penalización por razón de género por motivo de su identidad o expresión de género.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, y el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relativo al uso integrador y no sexista del lenguaje, en la redacción del texto del decreto se ha optado por un uso integrador del lenguaje, evitando el uso sistemático del masculino para referirse a ambos sexos, con el fin de evitar la infrarrepresentación del género femenino en el lenguaje administrativo.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 18 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, será necesario elaborar un informe de evaluación de impacto de género del proyecto de decreto.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, será necesario elaborar un informe de evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. Asimismo, la exigencia de que ambas cuestiones deban ser objeto de informe se recoge igualmente en el artículo 48.3 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo.

### **c) Impacto por razón de discapacidad.**

El artículo 78 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón establece que todos los anteproyectos de Ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Aragón y puedan afectar a personas con discapacidad deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de discapacidad que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las personas con discapacidad y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato.

Se estima que el proyecto de decreto que se va a tramitar no supone impacto alguno por razón de discapacidad, en virtud de los objetivos que se pretenden con la modificación que se promueve del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la



Universidad de Zaragoza.

### **VIII. EFECTOS ECONÓMICOS**

Las percepciones salariales a las que tenga derecho el personal docente en aplicación del proyecto de decreto no constituyen directamente gastos a realizar por el Gobierno de Aragón, sino que su naturaleza es la de gasto de la Universidad de Zaragoza. Por tanto, ello no repercute de manera directa en las cuentas económicas del Gobierno de Aragón.

En consecuencia, la aprobación del proyecto de decreto no supone ninguna modificación de las condiciones de financiación del Gobierno de Aragón a la Universidad de Zaragoza, establecidas actualmente a través del Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2016-2020, que ha sido prorrogado durante el año 2021. Tampoco lo supondrá en el siguiente Modelo Global de Financiación que se está elaborando, referido al periodo 2022-2026.

De acuerdo con los argumentos antedichos, en los procedimientos anteriores tramitados para la elaboración del Decreto inicial como la primera modificación, no se elaboró ninguna memoria económica.

No obstante, dado que se dispone de información suficiente, se estima oportuno efectuar una estimación del coste económico para la Universidad de Zaragoza a que dará lugar la implantación de las medidas contenidas en la norma que se pretende aprobar.

Se ha recabado de la Universidad de Zaragoza un estudio del importe anual estimativo que supondría, para los presupuestos de esta entidad, la modificación que se pretende del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.

De acuerdo con lo indicado en el apartado II “Necesidad y oportunidad de elaboración y modificación de la norma” de esta memoria y la información facilitada por la Universidad de Zaragoza, quedaría pendiente de regularizar únicamente el colectivo del personal contratado bajo la modalidad del contrato predoctoral, cuyo importe ascendería a 58.765,10 €; importe que se financiará con el presupuesto de dicha Universidad.

Firmado electrónicamente

El Director General de Universidades

Ramón Guirado Guillén