



## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 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.**

**Nombre del proyecto:** 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.

**Entidad que lo promueve:** Departamento Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento.

### **1. INTRODUCCIÓN.**

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.

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



No obstante, 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, establece el principio de igualdad de trato entre el personal laboral fijo y el temporal, siempre que unos y otros se encuentren en una situación comparable y que la diferencia de trato no se justifique por razones objetivas.

Este principio de no discriminación, en relación con las retribuciones percibidas por el personal laboral temporal, ha sido además reconocido tanto por la jurisprudencia europea como la nacional, tanto del Tribunal Constitucional como de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Estos Tribunales han considerado discriminatoria toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista igualdad radical e inicial entre unas y otras personas trabajadoras; y más específicamente, las diferencias salariales «cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar».

Es más, aun cuando la actividad desarrollada bajo una modalidad de contrato de duración determinada no fuera equiparable a la desempeñada por el personal contratado indefinido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido a determinar que el derecho vinculado a una condición de trabajo como es la antigüedad debe computarse con arreglo a unos mismos criterios para todo el personal, cualquiera que sea su modalidad de contratación, en base a lo establecido en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El objeto del informe es evaluar el impacto de género del proyecto de decreto del Gobierno de Aragón por el que se modifica el Decreto 84/2003, de 29 de abril. Es decir, los efectos que el contenido de la norma tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este informe de evaluación de impacto de género se emite en cumplimiento de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón que establece en su artículo 18 que *“los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.



También resulta exigible la emisión de este informe conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, debiéndose redactar de acuerdo con la establecido en dicho precepto con anterioridad a su modificación por la Ley 4/2021, de 29 de junio, al haberse iniciado el procedimiento de elaboración de esta disposición de carácter general antes de la entrada en vigor de dicha modificación.

## **2. PERTINENCIA DE GÉNERO.**

La valoración de la pertinencia de género trata de establecer si la norma propuesta tiene o tendrá efectos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello hemos de identificar a los destinatarios de esta norma.

La norma que se pretende aprobar modifica un artículo de una norma anterior, que tiene por objeto reconocer los servicios prestados en las Administraciones Públicas, a efectos de la percepción del complemento salarial de antigüedad (trienios), como contratado temporal del personal docente e investigador en la Universidad de Zaragoza.

Conforme a la documentación existente en el expediente, únicamente quedaría pendiente todavía de regularizar el colectivo del personal contratado bajo la modalidad del contrato predoctoral, que, según información facilitada por la Universidad de Zaragoza, actualmente afectaría a 190 personas (108 hombres y 82 mujeres). Se considera que, a priori, el reconocimiento de estos trienios no tendría efecto en el avance o retroceso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como tampoco en la reducción o ampliación de posibles brechas de género. Tampoco afecta a los modelos estereotipados de género en el ámbito específico al que hace referencia este borrador de Decreto, por tratarse del reconocimiento de los servicios prestados a los efectos de percibir el complemento de antigüedad atendiendo únicamente a la modalidad laboral bajo la cual prestaron servicios a la Universidad de Zaragoza.

Por tanto, si bien las cuestiones retributivas suelen afectar de modo diferente a hombres y mujeres, dando lugar a la denominada brecha salarial, en este caso concreto se considera que la actuación que se pretende no posee pertinencia de género. Dicho lo anterior, tal como se expone en el apartado siguiente, se indica que se ha plasmado en el texto inicial un lenguaje inclusivo, en consonancia con el objetivo de consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **3. ANÁLISIS DEL USO DEL LENGUAJE**

Es de destacar que en la redacción del texto del proyecto se ha utilizado de manera general un lenguaje integrador de ambos géneros, de conformidad con el mandato de la Ley



7/2018 de 28 de junio, contenido en su artículo 22, y en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El lenguaje tiene que ser igualitario, estar libre de estereotipos sexistas que perviven en la lengua y que se encuentran arraigados a ella. El fin que se persigue es poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo. En este sentido, se ha eliminado cualquier terminología que comporte términos androcéntricos o discriminatorios. Se ha evitado la utilización sistemática del masculino, que no siempre consigue representar a ambos sexos, además de crear ambigüedades y confusiones, y ocultar a la mujer.

No obstante, en la parte expositiva se ha mantenido algún término no inclusivo (*los trabajadores*) que responde al contenido literal de normas o sentencias y que se considera que no debe ser modificado.

Firmado electrónicamente

El Director General de Universidades

Ramón Guirado Guillén

Vº Bº

Asesora Técnica (responsable de igualdad de género)

Ana Gilart Valls