Edificio Pignatelli
Paseo de María Agustín, 36
50071 Zaragoza (Zaragoza)

Versión nº 3 (4 de mayo de 2022)

PROYECTO DE DECRETO /2022, de , 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.

El artículo 21 del Estatuto de Autonomía de Aragón dispone que los poderes públicos aragoneses desarrollarán un modelo educativo de calidad y de interés público que garantice el libre desenvolvimiento de la personalidad de los alumnos, en el marco del respeto a los principios constitucionales y estatutarios y a las singularidades de Aragón.

Por otra parte, el artículo 73 del Estatuto de Autonomía atribuye a la Comunidad Autónoma de Aragón 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.

El Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, atribuye las relativas a universidad al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento. El Decreto 7/2020, de 10 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del citado Departamento, en su artículo 1.3.e) le atribuye, en el ámbito de la enseñanza universitaria, el ejercicio de las competencias previstas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón en relación con la Universidad de Zaragoza.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, señala en su artículo 48.6 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 55.1 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, 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 Confederación europea de Sindicatos (CES), la Unión de confederaciones de la industria Europea (UNICE) y el Centro Europeo de la empresa Pública (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 de la Unión Europea 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 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).

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.

En la elaboración de esta norma han sido tenidos en cuenta los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, tal como se exigen en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón. Respecto a la adecuación a los principios de necesidad y eficacia hay que tener presente que el fin perseguido por esta norma está claramente identificado no siendo otro que la adaptación del régimen retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza al principio de no discriminación ya expuesto, una evidente razón de interés general que solo puede alcanzarse mediante la modificación del Decreto 84/2003, de 29 de abril.

A su vez esta modificación normativa, ceñida al artículo 31 del citado decreto, es una modificación simple limitada a lo imprescindible para lograr la necesidad que se pretende cubrir, sin que suponga la imposición de medidas restrictivas u obligaciones a sus destinatarios, ni cargas administrativas, tal y como evidencia su contenido, lo que también da cumplimiento al llamado principio de eficiencia.

También se ha cumplido con el principio de transparencia, ya que no solo su objetivo y justificación están claramente definidos en esta exposición, sino que se ha posibilitado la participación activa de sus destinatarios a través de los trámites realizados en el procedimiento de elaboración de la norma y de la publicación en el Portal de Transparencia de Aragón de los documentos elaborados en cada una de las fases de dicho procedimiento de acuerdo con la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

Finalmente, este decreto responde al principio de seguridad jurídica puesto que justamente persigue la adaptación del régimen retributivo regulado en el Decreto 84/2003, de

29 de abril, al resto de ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, tal y como ha quedado reflejado en esta exposición de motivos, contribuyendo de este modo a lograr 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.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de este decreto, se ha procedido a realizar el trámite de consulta pública previa, con objeto de recabar la opinión de las personas y organizaciones más representativas afectadas por la norma.

Asimismo, se ha dado cumplimiento a los trámites previstos en el ordenamiento jurídico. Entre otros, se ha otorgado audiencia a la Universidad de Zaragoza, y se han emitido informe de evaluación de impacto de género e informe de evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como la memoria explicativa de igualdad. También se han recabado los informes de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, la Secretaría General Técnica del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento y la Dirección General de los Servicios Jurídicos, así como el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón y previa deliberación del Gobierno de Aragón en su reunión de XXXX de XXXX de XXXXX,

DISPONGO:

Artículo único. *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 artículo 31 del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, queda redactado de la siguiente manera:

"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 con dedicación a tiempo completo”.

Disposición final única. Entrada en vigor.

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, de de 2022.

El Presidente del Gobierno de Aragón,

JAVIER LAMBÁN MONTAÑÉS

La Consejera de Ciencia, Universidad
y Sociedad del Conocimiento
MARIA EUGENIA DÍAZ CALVO