



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2024, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del II Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza.

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza (código de convenio 72000262012006), suscrito el día 31 de octubre de 2023 por la parte empresarial, por la representación de la Universidad de Zaragoza, y por la parte social, por las secciones sindicales de los sindicatos CCOO, CGT, CSI-CSIF y UGT, que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa de Zaragoza, Huesca y Teruel, en representación de las personas trabajadoras, recibido en esta Dirección General el día 9 de noviembre de 2023.

Teniendo en cuenta las subsanaciones aportadas los días 21 de diciembre de 2023 y 18 de enero de 2024, en cumplimiento de los requerimientos efectuados el 11 de diciembre de 2023 y 11 de enero de 2024, respectivamente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 24 de enero de 2024.

**El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDIVIL**



II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

- CAPÍTULO I. Partes.
 CAPÍTULO II. Ámbito de aplicación y vigencia.
 CAPÍTULO III. Relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador contratado.
 CAPÍTULO IV. Organización de la actividad y contenido de la prestación.
 CAPÍTULO V. Modalidades contractuales y duración del contrato.
 SECCIÓN 1ª. Del personal docente e investigador.
 SECCIÓN 2ª. Del personal investigador.
 CAPÍTULO VI. Selección del personal docente e investigador contratado.
 CAPÍTULO VII. Tiempo de trabajo y dedicación.
 CAPÍTULO VIII. Fomento de la formación y de la movilidad para docencia e investigación.
 CAPÍTULO IX. Régimen retributivo.
 SECCIÓN 1ª. La retribución del profesorado.
 SECCIÓN 2ª. La retribución del personal investigador.
 CAPÍTULO X. Promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal docente e investigador contratado.
 SECCIÓN 1ª. Promoción del profesorado con contrato laboral indefinido.
 SECCIÓN 2ª. Estabilización del profesorado temporal.
 SECCIÓN 3ª. Oferta de empleo público en el ámbito del profesorado de la Universidad de Zaragoza cuando las tasas de reposición o las disponibilidades presupuestarias no permitan efectuar o no permitan efectuar completamente las acciones previstas en los artículos anteriores.
 SECCIÓN 4ª. Profesorado que haya accedido a plazas a través de cupos específicos.
 SECCIÓN 5ª. La promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal investigador.
 CAPÍTULO XI. Derechos de acción y participación sindical.
 CAPÍTULO XII. Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.
 CAPÍTULO XIII. Régimen disciplinario.
 CAPÍTULO XIV. Prevención de riesgos laborales.
 DISPOSICIONES ADICIONALES.
 DISPOSICIONES TRANSITORIAS.
 ANEXO I. Cotejo de tablas salariales del profesorado con los valores máximos definidos por el Decreto del Gobierno de Aragón 84/2003.
 ANEXO II. Retribuciones del profesorado permanente laboral a tiempo parcial.
 ANEXO III. Tablas salariales del profesorado asociado.
 ANEXO IV. Tablas salariales del personal investigador 2023.

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

CAPÍTULO I

Partes

Artículo 1.º *Identificación de las partes que lo conciertan.*

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la representación de la Universidad de Zaragoza, y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por las secciones sindicales de los sindicatos CCOO, la CGT, CSI-CSIF y UGT, que suman la mayoría de los miembros de los Comités de empresa de Zaragoza, Huesca y Teruel, en representación de las personas trabajadoras de la plantilla afectada.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 2.º *Ámbito funcional del Convenio.*

El presente Convenio es de aplicación a la Universidad de Zaragoza y en consecuencia a todos sus centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias, estructuras o instalaciones en los que se realizan funciones docentes y/o investigadoras de los centros de trabajo de Huesca, Teruel y Zaragoza y cualesquiera otros que puedan crearse en el futuro.



Artículo 3.º *Ámbito personal del Convenio.*

1. Las normas contenidas en este Convenio se aplican:

- a) Al personal docente e investigador (en adelante PDI) contratado conforme a las modalidades contempladas en las normativas estatal y autonómica del sistema universitario y los Estatutos de la Universidad de Zaragoza mediante relación jurídico laboral común formalizada por la persona interesada y la Universidad de Zaragoza.
- b) Al personal investigador (en adelante PI) contratado a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador de la Ley 14/2011, de 1 de junio, o norma futura que la sustituya, de acuerdo con lo dispuesto en las convocatorias o los programas específicos; al PI contratado para la realización de programas de ayuda a la investigación, la realización de proyectos y para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación; así como al PI contratado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.
- c) Al PDI contratado en régimen laboral procedente de la integración de las Escuelas de Estudios Sociales dependientes del Ministerio de Trabajo y al PDI laboral que tiene la condición de indefinido no fijo.

2. Al PI contemplado en el párrafo b) del apartado anterior le será de aplicación el presente Convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato.

Debido a la variedad contractual existente entre este personal y la complejidad y novedad que representa su inclusión en el presente Convenio, el Vicerrectorado con competencia en el área proporcionará un censo del personal investigador, así como la relación de los tipos de contratos existentes: modalidad contractual, duración y financiación.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de cuatro años.

2. El Convenio se prorrogará anualmente si las partes no lo denuncian expresamente dentro del plazo de los tres meses anteriores a la fecha de finalización establecida en el párrafo anterior o la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito por cualquiera de las partes firmantes dentro del plazo señalado. Una vez denunciado y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio permanecerá vigente en su totalidad. Una vez denunciado el Convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio sustituyen a las existentes a su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza. Si por disposición legal o reglamentaria se establece una mejora de condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan superiores a las fijadas en este Convenio.

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetan como condición más beneficiosa de carácter personal aquellas que se vengam disfrutando por la persona trabajadora y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el presente Convenio.

Artículo 7.º *Principio de igualdad.*

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, del PDI laboral al servicio de la Universidad de Zaragoza, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente Convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. En particular, las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico en cuanto a perspectiva de género se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas en el segundo Plan de igualdad aprobado por la Mesa de Igualdad de la Universidad de Zaragoza el día 1 de diciembre de 2022 y en aquellos planes de igualdad que lo sustituyan durante la vigencia del presente Convenio y sus prórrogas.

3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo vigentes en cada momento.



Artículo 8.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente en su conjunto. Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del Convenio las partes se obligan a negociar un nuevo Convenio o renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 9.º *Normativa supletoria.*

En lo no previsto por este Convenio se aplicarán con carácter supletorio la legislación laboral y la normativa general estatal y/o autonómica que, en su caso, corresponda.

CAPÍTULO III

Relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador contratado

Artículo 10. *Definición de la relación de puestos de trabajo y disposiciones aplicables.*

1. La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) del PDI es el listado de los puestos de trabajo de personal docente e investigador creados por acuerdo del consejo de gobierno, que comprende, junto a los del personal funcionario, los del personal contratado laboral.

2. La negociación referida a la ordenación del personal, que incluye la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo, se efectúa en la mesa sectorial de PDI sobre las propuestas ordinaria y extraordinarias realizadas por la dirección de los vicerrectorados con competencias en personal docente e investigador siguiendo principalmente las directrices para el establecimiento y modificación de la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador (en adelante, las Directrices), en la redacción vigente en cada momento, que se incorporan a efectos aplicativos al Convenio.

3. La representación de la Universidad se compromete a elevar ante los correspondientes órganos de gobierno de la Universidad de Zaragoza los resultados de la negociación, así como a defender los acuerdos que se alcancen en su seno, en aquello que requiera la aprobación de los mismos para lograr su plena validez y eficacia.

4. En todo aquello no previsto en el presente Convenio resultarán de aplicación las Directrices.

Artículo 11. *Puestos laborales que forman parte y que no forman parte de la RPT.*

1. Los puestos que forman parte de la RPT son:

- Los puestos dotados de personal docente contratado en régimen laboral de acuerdo a las categorías previstas en la LOSU, incluidas aquellas derivadas de legislaciones anteriores a su vigencia, teniendo en cuenta, en su caso, lo que al respecto pueda establecer la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Los puestos de profesorado asociado en ciencias de la salud, dotados y aprobados por la comisión de seguimiento del Concierto SALUD-Universidad de Zaragoza, en régimen de contratación laboral.

2. Los puestos de la RPT vacantes no forman parte de la plantilla.

3. No forman parte de la RPT los puestos que se generen por procedimiento de urgencia para cubrir una necesidad sobrevenida concreta no consolidada, y tampoco los que son con cargo a financiación externa, los financiados con cargo a estudios propios o en virtud de contratos- programa específicos. Tampoco forman parte de la RPT los puestos del personal investigador financiados con programas o convocatorias específicas.

CAPÍTULO IV

Organización de la actividad y contenido de la prestación

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

1. Corresponde a la Universidad de Zaragoza la facultad y responsabilidad de la dirección y la organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Convenio y la legislación aplicable. Estas normas establecen cauces de participación de los representantes legales de las personas trabajadoras en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

2. Objetivo de la organización del trabajo es la eficacia y mejora del servicio público de educación superior a través de la utilización óptima de su personal docente y/o investigador y de los recursos materiales puestos a su disposición. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:



- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos, orientada a la profesionalización, la promoción y estabilización y la formación.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- d) La evaluación, en su caso, del desempeño docente e investigador del PDI.
- e) La promoción de la salud y la tutela de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 13. *Régimen de la prestación laboral e incompatibilidades.*

1. El contenido de la prestación laboral del personal docente e investigador integra la realización de todas las actividades académicas necesarias para la impartición de las titulaciones oficiales de conformidad con los planes de estudio o títulos propios. Este personal docente e investigador, entre otras, desempeñará labores docentes asignadas por la Universidad a través de las instancias y órganos que sean competentes y de acuerdo con el correspondiente Plan de Ordenación Docente (en adelante POD), así como las tareas relativas a la preparación de clases, realización y corrección de exámenes en las fechas establecidas y a las tutorías y cualesquiera otras que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de dicha prestación. Asimismo, realizará, en su caso, actividades de investigación y otras de atención a las necesidades de gestión y administración del departamento, centro o universidad. A estos efectos, el responsable de las instalaciones de la Universidad de Zaragoza donde presta principalmente sus servicios dispondrá los medios necesarios para el correcto desempeño de sus funciones.

2. El contenido de la prestación del personal investigador contratado exclusivamente para la realización de actividad investigadora integrará las actividades inherentes a dicha tarea, definida en el artículo 22.1 de este Convenio, en los términos previstos en su convocatoria y el contrato de trabajo. Este personal tendrá derecho a un puesto de trabajo adecuado, disponiendo de los medios necesarios para el correcto desempeño de sus funciones.

3. El personal docente e investigador y el personal investigador contratados tendrán el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Artículo 14. *Lugar de prestación del trabajo.*

1. El personal docente e investigador contratado desempeñará su actividad docente e investigadora en cualquiera de los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias, estructuras o instalaciones de la Universidad de Zaragoza teniendo en cuenta lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo y a la vista de la Normativa de movilidad interna del profesorado y de las Directrices de la RPT. La asignación de las tareas del personal docente e investigador se realizará por la Universidad a través del órgano o instancia que sea competente, de acuerdo con sus necesidades y el POD.

2. En el supuesto de que la prestación de dicha labor implique un cambio de residencia, este se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral y en las previsiones establecidas en la Normativa de la Universidad de Zaragoza sobre movilidad interna del profesorado.

CAPÍTULO V

Modalidades contractuales y duración del contrato

SECCIÓN 1ª. DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

El personal docente e investigador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será contratado en régimen laboral a través de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario reguladas en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU). Estarán regidas por la legislación aplicable y lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 16. *Profesorado Ayudante Doctor.*

La contratación de profesorado ayudantes doctores tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria aplicable. La duración máxima del contrato no superará lo establecido en las previsiones legales aplicables y su dedicación será a tiempo completo. Extinguido el contrato por la finalización de su duración máxima, no se podrá contratar a la misma persona mediante esta modalidad contractual.



Artículo 17. *Profesorado Asociado.*

1. La contratación de profesorado asociado tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria aplicable. El contrato será indefinido y dedicación a tiempo parcial y podrá extinguirse por causa objetiva sobrevenida en los términos establecidos en la legislación universitaria aplicable.

2. La contratación de profesores asociados de Ciencias de la Salud se realizará atendiendo a su normativa específica.

Artículo 18. *Profesorado Sustituto.*

La contratación de profesorado sustituto tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria aplicable. El contrato será temporal y, dadas las características de la actividad a desarrollar, dedicación a tiempo parcial vinculada a la causa justificativa de la contratación.

Artículo 19. *Profesorado Permanente Laboral.*

La contratación de profesorado permanente laboral tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria aplicable. El contrato será indefinido y con dedicación a tiempo completo, excepcionalmente y a petición de la persona interesada podrá solicitar la dedicación a tiempo parcial en los términos establecidos en la legislación y en los procedimientos aplicables.

Artículo 20. *Profesorado Visitante.*

1. La contratación de profesorado visitante tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria aplicable y se podrá contratar bajo esta modalidad a docentes e investigadoras o investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, que puedan contribuir significativamente al desarrollo de actividades docentes y de investigación, de acuerdo con las líneas de investigación y docencia establecidas en la política de la Universidad de Zaragoza. El contrato tendrá una duración máxima de dos años, improrrogable y no renovable, y su dedicación podrá ser a tiempo completo o parcial.

2. En el caso de que entre sus tareas se encuentre la impartición de docencia, la planificación de la misma se realizará a través de los procedimientos ordinarios previstos por la Universidad de Zaragoza. Dicha disponibilidad no computará en el Plan de Ordenación Docente, a no ser que el profesorado visitante ocupe temporalmente un puesto vacante de la RPT, previa negociación con los representantes del personal docente e investigador contratado, en la mesa sectorial de PDI.

3. En lo no previsto en este artículo resultará de aplicación la Normativa reguladora de los profesores visitantes.

Artículo 21. *Profesorado Distinguido.*

La contratación de profesorado distinguido tiene por objeto el fijado en la legislación universitaria y se podrá contratar bajo esta modalidad a docentes e investigadoras o investigadores, tanto españoles como extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica o investigadora en el extranjero, y cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente. La duración, contenido y régimen jurídico de este contrato se regulará por lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, o norma que la sustituya.

SECCIÓN 2ª. DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Artículo 22. *Personal investigador.*

1. Se considera personal investigador al que, provisto de la titulación correspondiente, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación.

A estos efectos, se considera personal investigador a aquel que exclusivamente lleva a cabo una actividad investigadora, diferenciándose del personal docente e investigador, que también es considerado personal investigador por el artículo 13.1, párrafo segundo, de la Ley 14/2011, de 1 de junio, cuando entre sus funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras.

2. El personal investigador que preste sus servicios en la Universidad de Zaragoza podrá ser personal laboral, ya sea temporal o indefinido, de acuerdo con el artículo 8 del vigente texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.



Artículo 23. *Deberes de información.*

Se informará trimestralmente a la MNPD I sobre los contratos celebrados por la Universidad de Zaragoza con personal investigador, al menos, en las modalidades de contrato de investigador distinguido, contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución, así como de la aplicación de la promoción de personal investigador, establecida en el artículo 89, tanto de la realizada a través de la promoción económica como por medio de la promoción por mejora de empleo. Igualmente se informará cuando se haya tenido que contratar personal investigador en puestos de difícil cobertura.

SUBSECCIÓN 1ª. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LA LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 24. *Contratos por tiempo indefinido de personal investigador de plantilla investigadora estable.*

1. La Universidad de Zaragoza podrá contratar personal investigador por tiempo indefinido, conforme a las modalidades de contratos indefinido reguladas en el vigente texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de llegar a disponer de una plantilla investigadora estable.

2. Se establecen las siguientes submodalidades: el contrato de investigador/a de excelencia y el contrato de investigador/a doctor.

Artículo 25. *Contrato de investigador/a de excelencia.*

La Universidad de Zaragoza podrá contratar personal investigador con acreditada experiencia en el ámbito nacional e internacional y méritos muy relevantes en su área de investigación, de conformidad con lo que se establezca en cada convocatoria.

Artículo 26. *Contrato de investigador/a doctor.*

La Universidad de Zaragoza podrá contratar personal investigador que esté en posesión del Título de Doctor o equivalente, de conformidad con lo que se establezca en cada convocatoria.

Artículo 27. *Otras modalidades contractuales.*

1. La Universidad de Zaragoza podrá celebrar contratos de trabajo bajo cualquier otra modalidad que permita la legislación vigente, sean de duración determinada o por tiempo indefinido. En ese supuesto, será de aplicación el presente Convenio Colectivo y, en su caso, deberán negociarse las condiciones de trabajo singulares con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Podrá celebrar contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora (artículo 15 LET) y otros previstos por las normas laborales, así como contratos temporales para la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos; también los contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación dependa de fondos europeos no competitivos.

Artículo 28. *Contratos a tiempo parcial.*

Asimismo, cuando las tareas investigadoras o de apoyo a la investigación así lo requieran, la Universidad de Zaragoza podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de este régimen de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SUBSECCIÓN 2ª. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN REGULADAS EN LA LEY DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

Artículo 29. *Modalidades de contratación reguladas en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

La Universidad de Zaragoza podrá contratar personal investigador por tiempo determinado en las modalidades de contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor y contrato de investigador/a distinguido/a, así como por tiempo indefinido conforme a la modalidad específica de contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos por la Ley 14/2011, de 1 de junio, modificada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre.



Artículo 30. *Contrato predoctoral.*

El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, de Grado Universitario con al menos, 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o Máster Universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos/as a un programa de doctorado. Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de doce meses.

Artículo 31. *Contrato de acceso de personal investigador doctor.*

1. El contrato se celebrará con personal con título de Doctor o Doctora en el marco de un itinerario de acceso estable al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

2. Se establecen dos submodalidades:

- a) Contratos de personal "doctor senior", cuando se acredite haber realizado estancias de I+D+i postdoctorales durante, al menos, doce meses en centros de I+D+i distintos de la Universidad de Zaragoza.
- b) Contratos de personal "doctor novel", cuando se acredite, al menos, 3 meses de estancia en centros de I+D+i distintos del centro de realización de la Tesis.

Artículo 32. *Contrato de investigador/a distinguido/a.*

1. Se podrán celebrar con investigadores/as españoles/as o extranjeros/as de reconocido prestigio que se encuentren en posesión del título de Doctor o Doctora y que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. Asimismo, se podrán celebrar también con tecnólogos/as que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto en el avance de técnicas concretas de investigación, como en valorización y transferencia del conocimiento e innovación que han generado.

2. El objeto del contrato será la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos de la Universidad de Zaragoza.

Artículo 33. *Contrato de actividades científico-técnicas.*

1. El objeto del contrato será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+i.

2. El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora. Asimismo, se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir.

3. Se establecen las siguientes submodalidades:

- a) Personal Doctor colaborador senior.
- b) Personal Doctor colaborador junior.
- c) Personal investigador iniciado: a celebrar con personas con Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, con Grado o Diplomatura, sin doctorado, con DEA, Master o título equivalente.
- d) Personal Investigador novel: Licenciados, ingenieros, arquitectos, graduados o diplomados, no doctor.

CAPÍTULO VI

Selección del personal docente e investigador contratado

Artículo 34. *Contratación del personal docente e investigador.*

La contratación del personal docente e investigador se realizará de conformidad con las previsiones legales aplicables y a través de los correspondientes concursos, procesos de



selección y de acuerdo con los criterios contemplados en dicha legislación para cada modalidad o figura contractual.

A tales efectos serán de aplicación las reglas previstas en las normativas aprobadas para la regulación de los correspondientes concursos, por el consejo de gobierno de la Universidad de Zaragoza, en función de las previsiones de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza y de la normativa estatal o autonómica que resulte de aplicación.

La selección mediante concurso público se exceptiona en las modalidades de Profesoras/es Visitantes, Profesoras/es Distinguidos y Profesoras/es Eméritos, así como de las modalidades previstas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, supuestos a que se refiere el párrafo primero del apartado 1 del artículo 86 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo y dedicación

Artículo 35. *Jornada de trabajo y régimen de dedicación.*

1. La duración de la jornada laboral del PDI y del PI contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que rija para el PDI y, en su caso, el PI funcionario. La jornada se distribuirá para el PDI y, en su caso, para el PI, entre actividades docentes, investigadoras y de transferencia, de formación y de gestión. La jornada de trabajo del PDI y del PI contratado a tiempo parcial será la que se corresponda con la dedicación fijada en su contrato.

Se garantiza el derecho a la preservación de la desconexión digital fuera de su jornada laboral, con el fin de respetar el tiempo de descanso, en función de lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A tal efecto, el profesorado tendrá derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (plataforma de teleformación, correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo circunstancias excepcionales cuya urgencia temporal requiera de comunicación por parte de la Universidad, en cuyo caso, se realizará telefónicamente. A estos efectos, se excluye del horario de trabajo el comprendido ente el cierre y la apertura del centro de la Universidad de Zaragoza donde presta principalmente sus servicios.

2. La planificación académica de las horas anuales de la actividad docente del profesorado se realizará de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación en cada momento para calcular la dedicación docente anual máxima, así como para la asignación de la docencia y su horario de impartición. En este sentido, la actividad docente, en cualquiera de las tipologías y encargos recogidos en la normativa de la Universidad no podrá superar, con carácter general, la máxima prevista por curso académico para la actividad docente del profesorado funcionario en régimen de dedicación a tiempo completo en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, o disposición que la sustituya, sin menoscabo de que existan situaciones excepcionales que obliguen a aumentar la actividad docente de manera puntual por razones del servicio, siempre con acuerdo del profesorado afectado.

3. En función de la programación docente y para facilitar una adecuada y razonable impartición de la docencia, la dedicación docente podrá distribuirse con flexibilidad a lo largo del periodo lectivo, respetando en todo caso los límites legales establecidos.

4. El profesorado que entre las actividades correspondientes a su contrato se encuentre la investigación reservará, al menos, un tercio de su tiempo de trabajo a tareas de investigación.

Artículo 36. *Actividades a desarrollar por cada categoría de profesorado.*

1. El profesorado permanente laboral, el profesorado ayudante doctor, visitante y distinguido, tienen plena capacidad docente e investigadora. El desempeño de funciones de gestión y coordinación se efectuará en función de lo previsto en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza y en la normativa interna que los desarrolle.

De entre las categorías a extinguir en los términos de la disposición adicional primera del presente Convenio, lo previsto en el presente apartado se extiende igualmente al profesorado contratado doctor y al profesorado colaborador.

2. El contrato del profesorado asociado y del sustituto comprenderá de manera exclusiva la actividad docente, sin que pueda extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza, como las de investigación.

3. A estos efectos, se entiende por actividad docente tanto la correspondiente a las horas lectivas efectivas de impartición en aula, seminario o laboratorio, como otros encargos docentes no directamente lectivos.



Estos otros encargos docentes podrán ser:

- La impartición de docencia en inglés y otro encargo dependiente de las características de las actividades docentes. Su cálculo se realizará en función de un coeficiente de mayoración, en horas equivalentes a las lectivas.
- La dirección de tesis doctorales, trabajos de fin de titulación, trabajos en el marco de la planificación de una determinada asignatura o materia o tutela académica de prácticas externas. Su cálculo se realizará en horas por la realización de actividades cuya medida exija equivalencias por su propia naturaleza.

El conjunto de actividad docente del PDI laboral, incluidas las horas lectivas, las no lectivas y el resto de encargos docentes, no podrá superar, con carácter general, la dedicación a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 37. *Dedicación del profesorado laboral a la actividad docente.*

1. La dedicación a la actividad docente del profesorado permanente laboral se establecerá por Estatutos de la Universidad de Zaragoza y por la normativa que los desarrolle en términos de comparabilidad con el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.
2. La dedicación del profesorado contratado temporal a la actividad docente se ajustará a lo previsto en la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 38. *Reducciones por actividades de gestión e investigación y por edad avanzada.*

1. Las reducciones sobre la dedicación a la actividad docente del profesorado por actividades de gestión e investigación, por edad avanzada u otras causas serán las previstas en la normativa, que esté vigente en cada momento, reguladora de las Directrices de la RPT, del régimen de dedicación docente y retribuciones de cargos académicos y responsables de la gestión de los Departamentos, Centros e Institutos Universitarios de Investigación propios de la Universidad de Zaragoza, así como en la normativa que establezca el reconocimiento de actividad académica de gestión por la participación del profesorado en órganos o comisiones o las normas que puedan sustituirlas en su momento en el marco, en los casos en que corresponda, de la negociación colectiva en la mesa sectorial de PDI.
2. Se garantiza que el personal laboral dispondrá de un tratamiento igual al previsto para el personal funcionario en las materias a las que se refiere este artículo.

Artículo 39. *Horario de trabajo.*

1. El horario de trabajo del profesorado contratado se adecuará en su actividad docente al calendario académico aprobado tras el proceso de negociación en la mesa sectorial del PDI, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de su tiempo de trabajo.
2. La asignación de la docencia y sus horas de impartición se realizará de manera que se asegure que, desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesorado no transcurran más de 7,5 horas, ni se impartan más de 5 horas lectivas al día, sin perjuicio de otra distribución superior en horas si cuenta con el acuerdo expreso del profesorado afectado. Solo por circunstancias suficientemente justificadas podrá excepcionarse esta distribución, previa negociación con la representación del PDI.

En el caso del profesorado a tiempo parcial asociado, el departamento facilitará que la asignación de la docencia permita mantener la relación laboral siempre que existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional. Debe limitarse la fragmentación y dispersión de la docencia asignada, procurando establecer horarios compatibles con su actividad principal, y encargos lo más ajustados posible a la función que la LOSU establece para este personal.

3. El PI contratado desarrollará las tareas de investigación en el horario dentro de su jornada de trabajo y el calendario laboral, sin perjuicio que por razón de las características especiales de la actividad investigadora y excepcionalmente tenga que adaptar o prolongar la jornada. En el supuesto que el PI colabore en la docencia será de aplicación lo dispuesto en el artículo 35.2, así como en la normativa reguladora de la colaboración complementaria en la docencia.

Artículo 40. *Particularidades de la asignación de la docencia.*

1. La normativa propia de la Universidad de Zaragoza que regule la asignación de docencia para todo el profesorado garantizará que la asignación al profesorado laboral permita desarrollar una docencia digna y de calidad, acorde con los estándares docentes exigibles al profesorado universitario. En particular, deberá fijar directrices para que los criterios departa-



mentales limiten la fragmentación y dispersión de los encargos efectuados al profesorado obligado a elegir en último lugar, por razones de puesto y antigüedad.

2. La asignación de la docencia se realizará de manera que se asegure el profesorado laboral pueda acceder a tipologías de encargo docente que les permita incrementar las posibilidades de obtener la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, teniendo en cuenta que hayan sido establecidas como requisito, formal o accesorio, que limite esta promoción de no haberlas desarrollado en un cierto volumen.

3. La normativa de colaboración en la docencia del personal investigador, especialmente el predoctoral, facilitará que dicho personal realice las actividades docentes que, permitidas en las convocatorias reguladoras de las ayudas que sostienen su contratación, resulten necesarias para el desarrollo de su carrera universitaria.

Artículo 41. *Registro de la jornada.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece la obligación empresarial de registrar la jornada diaria de trabajo y remite a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa la organización y documentación del registro de jornada, y teniendo en cuenta las singularidades y características de las actividades desarrolladas por el PDI y el PI, las partes acuerdan crear una comisión mixta de Registro del tiempo de trabajo para determinar el sistema de registro que cumpla y dé respuesta a las exigencias legales. Dicha Comisión se constituirá tras la firma del presente Convenio y estará compuesta por un miembro representante de cada una de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar y por la representación de la Universidad de Zaragoza.

Artículo 42. *Vacaciones y días festivos.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, sin que los sábados sean considerados días hábiles.

2. Las vacaciones del profesorado se disfrutarán con carácter general fuera del periodo lectivo.

Las vacaciones del PI, si no se solicitan en otras fechas dentro del calendario laboral y siempre que no interfiera con el desarrollo del proyecto ni con la planificación de su posible colaboración en la docencia, se disfrutarán en el mes de agosto.

Cuando las vacaciones coincidan con el periodo de suspensión del contrato de trabajo de la persona trabajadora por el nacimiento y el cuidado de menor, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se disfrutarán las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las anteriores que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El profesorado disfrutará como días festivos los que como tales aparezcan en el calendario académico y las fiestas de carácter local fijadas por la Universidad. El PI disfrutará como días festivos los que aparezcan en su calendario laboral.

4. Se garantiza que el personal laboral dispondrá de un tratamiento igual al previsto para el personal funcionario en las materias a las que se refiere este artículo.

Artículo 43. *Licencias, permisos y excedencias.*

El profesorado y el PI contratado disfrutará de los permisos establecidos en los artículos 48 y 49 del 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, y demás licencias y permisos establecidos en la normativa de la Universidad de Zaragoza reguladora de vacaciones, licencias y permisos del personal docente e investigador.

El profesorado y el PI podrán acogerse a la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, podrán acogerse a las excedencias por agrupación familiar, por cuidado de familiares, por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista en los términos del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto



Básico del Empleado Público, siempre con un tratamiento igual al previsto para el personal funcionario en las materias a las que se refiere este artículo.

Artículo 44. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La regulación referida a jornada, horario, vacaciones, licencias, permisos y excedencias contenidas en los artículos anteriores se aplicará sin perjuicio de las condiciones que se regulen en el acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la Universidad de Zaragoza referido en la disposición adicional octava.

Artículo 45. Asuntos particulares.

El profesorado y el PI contratados, a lo largo del año, tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de permiso retribuido por asuntos particulares, que no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales, pudiendo ser distribuidos según convenga a la persona interesada, previa autorización de la dirección de Centro o del Instituto al que pertenece, respetando siempre las necesidades del servicio, en concreto, las obligaciones docentes del profesor/a, y que no podrán coincidir, en ningún caso, con fechas de exámenes. Además, en los mismos términos señalados en este artículo, se podrán disfrutar de días adicionales por equiparación al personal funcionario de acuerdo con la normativa aplicable.

CAPÍTULO VIII

Fomento de la formación y de la movilidad para docencia e investigación

Artículo 46. Principios generales.

1. La Universidad de Zaragoza garantizará la mejora y el perfeccionamiento profesional y académico de su personal docente e investigador contratado, a través del Plan de Formación Permanente del PDI de la Universidad de Zaragoza en el marco de su planificación estratégica y de las prioridades en materia de formación.

Las partes se comprometen en particular a estudiar el establecimiento de incentivos a la formación y actualización de la docencia del profesorado asociado, por las características propias de la figura.

2. La movilidad constituye un derecho del personal docente e investigador contratado que contribuye a reforzar los conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos, artísticos, culturales, lingüísticos, la creatividad y su desarrollo profesional.

Artículo 47. Formación docente del profesorado novel.

1. El profesorado tendrá la obligación de realizar, en el primer año de contrato, el curso de formación del profesorado novel dentro del Plan de Formación Permanente del PDI de la Universidad de Zaragoza, cuando no lo haya realizado con anterioridad.

2. Este curso de formación podrá ser convalidado por experiencia docente en los términos que defina la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación a través de su comisión de formación.

Artículo 48. Movilidad temporal del personal docente e investigador.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 66 de la LOSU, será de aplicación al PDI la regulación de movilidad prevista para el personal investigador en el artículo 17 y concordantes de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la innovación, en relación con las estancias de investigación, la adscripción a otra institución, entidad o empresas basadas en el conocimiento, o la excedencia temporal para su incorporación a otros agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. En lo no previsto por dicha norma legal se aplicarán los convenios de movilidad que pueda suscribir la Universidad de Zaragoza con otras universidades o instituciones de educación superior, otros organismos públicos o privados de investigación, institutos de investigación o entidades o empresas basadas en el conocimiento, y los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas, así como la reglamentación propia de la Universidad de Zaragoza, en particular, la normativa reguladora de licencias y permisos del personal en materia de docencia e investigación.

Artículo 49. Movilidad a efectos de cumplir con las exigencias legales de desvinculación de la Universidad.

Se facilitarán los mecanismos de movilidad establecidos legalmente para posibilitar que el personal docente e investigador contratado, que haya realizado su tesis doctoral en la Universidad de Zaragoza, pueda realizar actividades de investigación o docencia en otras universidades y/o centros de investigación distintos y cumplir con las exigencias legales a efectos de



la acreditación, para el acceso a los cuerpos docentes universitarios funcionarios y las plazas de profesorado permanente laboral, por parte de la ACPUA, otras agencias de calidad autonómicas o, en su caso, de la ANECA.

En concreto, la Universidad de Zaragoza promoverá acuerdos con otras Universidades del G-9, más la Universidad de Murcia, para poder aprovechar los recursos universitarios, hoteleros y de otro tipo, que permitan reducir los costes de realización de dichas exigencias legales para el PDI Laboral afectado por esta situación.

En el supuesto de la adscripción prevista en el artículo 47, y de conformidad con los convenios suscritos a tal efecto, el personal docente e investigador mantendrá su adscripción a la universidad de Zaragoza y los períodos de adscripción computarán a efectos de antigüedad y no impedirán el progreso en la carrera profesional.

Artículo 50. Anticipo a cuenta por la financiación de la movilidad investigadora becada por instituciones públicas.

El PDI al que se le haya concedido una financiación para realizar estancias de investigación podrá solicitar un anticipo a cuenta que deberá reintegrar a la Universidad de Zaragoza dentro del ejercicio presupuestario en el que lo solicitó. El o la solicitante deberá acompañar, junto con la solicitud de anticipo, un compromiso de reintegro y la resolución en la que se reconoce la financiación. La Universidad responderá a la misma en un plazo de 15 días hábiles desde la fecha de solicitud y se entenderá desestimado si no se resuelve en plazo.

En el plazo de diez días desde la percepción de la cuantía obtenida se deberá reintegrar el anticipo en su totalidad, salvo que se trate de percepciones parciales que se irán reintegrado parcialmente. El anticipo deberá ser siempre reintegrado en su totalidad antes del 15 de diciembre del ejercicio presupuestario en el que se ha realizado la solicitud.

No se concederán anticipos a cuenta por esta causa cuando no haya evidencias de que la solicitud del anticipo vaya a ser devuelta en los términos establecidos en este artículo. El anticipo se concederá por la cuantía reconocida y no podrá superar en ningún caso 1.000 euros.

CAPÍTULO IX Régimen retributivo

Artículo 51. Del salario.

La retribución salarial se regula en el presente Convenio atendiendo, por un lado, al profesorado laboral contratado y por otro al personal investigador laboral contratado.

Artículo 52. Antigüedad.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio 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 Subgrupo A1. 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 en la Administración pública de conformidad con lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, y su normativa de desarrollo.

Artículo 53. Cláusula de revisión salarial.

Las retribuciones del profesorado y del personal investigador contratado, incluidos los complementos salariales, experimentarán el incremento salarial anual que legalmente corresponda a las y los empleados públicos de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que, en su defecto, contenga una cláusula similar.

SECCIÓN 1ª. LA RETRIBUCIÓN DEL PROFESORADO

Artículo 54. Estructura salarial.

La retribución del profesorado contratado se ajustará a la estructura salarial y a los conceptos retributivos siguientes:

- Sueldo.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento por cargo académico.
- Complementos por méritos personales.



Artículo 55. Tablas salariales.

1. Las cuantías de las retribuciones contenidas en los artículos 55, 57 y 60, en tanto en cuanto el presente convenio incorpora incrementos retributivos, serán aplicables de manera íntegra a partir de 2026. Durante los años 2023 a 2025 se aplicarán secuencialmente los referidos incrementos retributivos en los términos contenidos en la disposición transitoria tercera del presente Convenio Colectivo.

2. La retribución mensual del profesorado contratado a tiempo completo será la prevista en las siguientes tablas salariales:

Categoría	Sueldo	Complemento de destino	Complemento específico
Profesorado contratado doctor LOU o permanente laboral LOSU	1288,31	924,48	530,46
Profesorado colaborador LOU con grado de doctor	1288,31	811,08	327,87
Profesorado colaborador LOU no doctor	1288,31	811,08	259,96
Profesorado ayudante doctor LOU o LOSU	1288,31	811,08	313,10

En el caso del profesorado contratado doctor Ley Orgánica de Universidades o profesorado permanente laboral LOSU vinculado al sistema sanitario público, se aplicarán los incrementos adicionales que puedan corresponder de los previstos en la Resolución de 7 de marzo de 1988, de la Secretaría de Estado de Hacienda, por la que se fijan las retribuciones del personal que ocupa plaza vinculada y del personal sanitario que tenga formalizado contrato de profesorado asociado. De igual modo, se adaptará a la retribución del profesorado ayudante doctor la retribución de quienes en esta categoría se pudieran vincular al sistema sanitario público.

3. La retribución mensual del profesorado permanente laboral LOSU contratado a tiempo parcial en los términos de la letra c) del artículo 82 de la LOSU se ajustará en la misma proporción que se aplica al profesorado de los cuerpos docentes universitarios. Igualmente se aplicarán las limitaciones que afectan al profesorado de los cuerpos docentes universitarios respecto de los complementos retributivos.

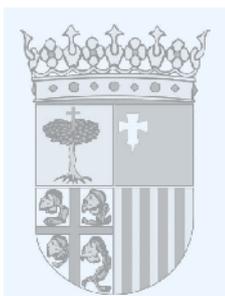
En el anexo II del presente Convenio se definen los importes específicos.

4. La retribución mensual del profesorado asociado será la prevista en las siguientes tablas salariales, en función del grado y dedicación a la actividad docente, computada esta última en términos de curso académico:

Dedicación y grado	Sueldo	Complemento de destino
AS 120 horas doctor	342,93	326,54
AS 120 horas no doctor	342,93	198,28
AS 90 horas doctor	257,18	244,93
AS 90 horas no doctor	257,18	148,70

En el caso de que las plazas tuvieran una dedicación docente diferente, las tablas se adaptarán de manera proporcional.

5. La retribución del profesorado asociado de ciencias de la salud se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales de concertos entre las Universidades y las Instituciones sanitarias y en la Resolución de 7 de marzo de 1988, de la Secretaría de Estado de Hacienda, por la que se fijan las retribuciones del personal que ocupa plaza vinculada y del personal sanitario que tenga formalizado contrato de profesor asociado, e incluirá los conceptos de sueldo y complemento de destino fijados en el Convenio suscrito entre la Universidad de Zaragoza y la Administración que corresponda.



6. La retribución del profesorado sustituto se determina en el artículo 60 del Convenio.

7. El profesorado visitante, así como el profesorado distinguido LOSU, en el caso de que se incorporen a la plantilla de la Universidad de Zaragoza, percibirán la retribución pactada en su contrato de trabajo, teniendo en cuenta sus tareas y dedicación en el desarrollo de actividades docentes y de investigación en los distintos departamentos o institutos universitarios de la Universidad de Zaragoza, debiendo tomarse en consideración, también, a tal efecto el currículum académico, científico e investigador del visitante con el límite máximo que pueda prever la normativa estatal o autonómica que resulte de aplicación.

Artículo 56. Complementos personales por cargo académico.

Los complementos por cargos académicos tendrán la cuantía que esté reconocida para el personal funcionario de los cuerpos docentes.

Artículo 57. Complementos personales por méritos individuales.

1. El profesorado contratado a tiempo completo percibirá los tramos de méritos docentes y productividad por evaluación de la actividad investigadora, incluidos los referidos a la actividad de transferencia, previstos para los cuerpos docentes en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, con las siguientes equivalencias:

Categoría laboral	Categoría funcional
Profesor contratado doctor LOU o profesor permanente laboral LOSU	Profesor titular
Profesor colaborador, profesor ayudante doctor y otras figuras	Profesor titular de escuela universitaria

La percepción de los tramos por la actividad investigadora se producirá cuando hayan sido reconocidos por ANECA-CNEAI o hayan sido reconocidos por la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA).

En los mismos términos que resultan de aplicación en relación con el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, cuando la persona beneficiaria cambie de categoría conservará, en la nueva categoría, los complementos personales por méritos individuales en la cuantía que hubiese adquirido y consolidado en la anterior categoría, a los que se le acumularán aquellos que pueda obtener en sucesivas evaluaciones.

2. En el caso de que la normativa reguladora incorpore la percepción de algunos de estos complementos al profesorado a tiempo parcial, la equivalencia a la categoría funcional será la de profesor titular de escuela universitaria, excepto en el caso del profesor permanente laboral LOSU, que será la de profesor titular, calculándose de manera proporcional a su dedicación. Se aplicará en los mismos términos, cuando la percepción sea exigida por una resolución judicial firme.

De incorporarse esta percepción para este colectivo, se percibirán de manera proporcional en función de la parcialidad.

Artículo 58. Pagas extraordinarias y adicionales.

El profesorado contratado percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo, antigüedad y complemento de destino y, en su caso, dos pagas adicionales del complemento específico, abonándose en los meses de junio y diciembre. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias y adicionales será el mismo que está regulado para los funcionarios del Subgrupo A1. Las cuantías que se concretan por este concepto en las tablas salariales incluidas en los artículos anteriores no incluyen el importe que individualmente corresponda a la citada antigüedad.

Artículo 59. Adecuación de las tablas salariales a la normativa autonómica reguladora de las retribuciones del profesorado laboral.

A la vista de lo previsto actualmente en 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, en el anexo I al presente Convenio se definen las tablas que comparan la retribución fijada por el Convenio con la máxima definida por dicho Decreto, en relación con las figuras a que se refiere.



Artículo 60. *Profesorado sustituto.*

1. La retribución del profesorado sustituto será equivalente a la del profesorado asociado, distinguiendo en función de que se posea o no el grado de doctor, teniendo en cuenta la actividad docente previsible y considerando que la correspondiente a un SUS 240 es la actividad docente máxima a que se refiere el apartado 2 del artículo 75 de la LOSU.

Las tablas retributivas son las siguientes:

Dedicación y grado	Sueldo	Complemento de destino
SUS 240 horas doctor	785,88	653,28
SUS 240 horas no doctor	785,88	396,54
SUS 210 horas doctor	600,09	571,50
SUS 210 horas no doctor	600,09	346,97
SUS 180 horas doctor	514,36	489,86
SUS 180 horas no doctor	514,36	297,40
SUS 150 horas doctor	428,63	409,22
SUS 150 horas no doctor	428,63	247,83
SUS 120 horas doctor	342,90	326,64
SUS 120 horas no doctor	342,90	198,27
SUS 90 horas doctor	257,18	244,93
SUS 90 horas no doctor	257,18	148,70

2. Además, se percibirán dos pagas extraordinarias al año por un importe cada una de ellas de la suma del sueldo y el complemento de destino, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional quinta.

3. En el caso de que por las características de la causa de sustitución la estructura prevista en las tablas anteriores no resulte eficiente, podrá suscribirse un contrato por las horas lectivas exactas a sustituir, siendo la retribución por hora la equivalente a la que resulta de las tablas anteriores. La retribución por hora es de 63,14 euros en el caso de no doctores/as y de 78,11 euros en el caso de doctores/as. Dicha retribución constituye un módulo retributivo que incluye la contraprestación por las tareas docentes inherentes a cada hora lectiva.

Artículo 61. *Retribuciones adicionales establecidas por la Universidad de Zaragoza.*

1. La Universidad de Zaragoza podrá abonar gratificaciones extraordinarias al profesorado al que se le encargue más docencia de la que establece la normativa que regule su dedicación a la actividad docente, a solicitud del departamento universitario y previo acuerdo con el profesor o profesora, en los términos del apartado 4 del artículo 87 de la LOSU.

El profesorado asociado en ningún caso podrá asumir más encargo que el legalmente permitido.

2. La regulación de esta acción se realizará en términos de comparabilidad con el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, estableciéndose anualmente los módulos retributivos.

SECCIÓN 2ª. LA RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Artículo 62. *Retribuciones del personal investigador contratado.*

El personal investigador contratado percibirá por todos los conceptos, incluida la prorrata de las pagas extraordinaria, la retribución prevista en la tabla del anexo IV de acuerdo a su modalidad contractual. Dicha cuantía se incrementará, en su caso, con el complemento de antigüedad previsto en el artículo 52.

Artículo 63. *Retribuciones del personal investigador contratado por las modalidades de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Contrato de personal investigador de excelencia. Su retribución será equivalente a la prevista para la figura de Catedrático/a de Universidad, sin obligaciones docentes.



2. Contrato de personal investigador doctor. Su retribución será equivalente a la prevista para la figura de Profesorado Contratado Doctor o Profesorado Permanente laboral, sin obligaciones docentes.

3. Contratos de personal investigador por circunstancias de la producción. Se aplicarán los niveles retributivos previstos para el contrato de actividades científico- técnicas.

4. Contratos de personal investigador por sustitución de persona trabajadora. Se aplicará la retribución prevista para la persona trabajadora sustituida.

5. Contratos de personal investigador para la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Se aplicarán los niveles retributivos previstos para el contrato de actividades científico- técnicas.

6. Contratos a tiempo parcial. Percibirán la retribución de manera proporcional en función del tiempo trabajado, tomando como referencia la retribución de una persona investigadora a tiempo completo que preste servicios bajo la misma modalidad o submodalidad contractual.

Artículo 64. *Retribuciones del personal investigador contratado por las modalidades de contratación reguladas en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

1. Contrato predoctoral. Su retribución, no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado, durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año.

2. Contrato de acceso de personal investigador doctor. La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al Profesor/a Ayudante Doctor del Convenio Colectivo vigente aplicable de la Universidad de Zaragoza. Respetando, en todo caso, lo anterior, las retribuciones serán las siguientes:

- La retribución de un contrato de personal "doctor senior" será la prevista para un contrato tipo "Ramón y Cajal" o figura similar que lo sustituya, con el incremento pactado (500 euros) que figura incluido en la tabla de retribuciones anexa. Así, su cuantía se establece en el anexo "IV".

- La retribución de un contrato de personal "doctor novel" será la prevista para un contrato tipo "Juan de la Cierva" o figura similar que lo sustituya. Así, su cuantía se establece en el anexo "IV".

3. Contrato de personal investigador distinguido. Su retribución será la que corresponde al nivel N.1 del contrato de actividades científico-técnicas en la submodalidad "Personal doctor colaborador senior", pudiéndose pactar, además, un complemento de especialización que no será inferior al 15 por 100 ni superará el 75 por 100 de dicha retribución, en función de los méritos acreditados y de las disponibilidades presupuestarias.

4. Contrato de actividades científico-técnicas. Las retribuciones serán las siguientes:

a) Personal doctor colaborador senior. Su retribución será la establecida en el nivel 1 del anexo "IV".

b) Personal doctor colaborador junior. Su retribución será la establecida en el nivel 2 del anexo "IV".

c) Personal investigador iniciado. Su retribución será la establecida en el nivel 3 del anexo "IV".

Cuando la convocatoria para la contratación de personal investigador iniciado exija, como requisito para la contratación, que los candidatos acrediten una experiencia profesional mínima de dos años en las tareas o funciones investigadoras a desarrollar, su retribución será la establecida en el nivel 3.1 del anexo "IV".

d) Personal investigador novel. Su retribución será la establecida en el nivel 4 del anexo "IV".

5. En ningún caso se reconocerá una categoría y nivel retributivo superior a quienes hayan sido o sean contratados como personal investigador en unas determinadas condiciones de categoría y nivel retributivo, aunque pudieran tener una titulación o pudieran acreditar experiencia profesional superiores, antes o después de su contratación.

Artículo 65. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales anuales que sean de aplicación a los empleados públicos, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicarán al personal investigador, en las mismas condiciones que al resto del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza. Solo se exceptuará de la regla anterior el contrato descrito en el



artículo 32, en el que operará lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. Condiciones retributivas específicas.

1. Cuando las convocatorias de ayudas o subvenciones a la contratación de personal investigador establezcan condiciones retributivas o de otra naturaleza que obliguen a la Universidad de Zaragoza en su condición de parte empleadora, estas resultarán aplicables, al margen de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo caso, se garantizará la retribución que corresponda aplicando la normativa de la Universidad de Zaragoza, según la modalidad o submodalidad contractual, cuando dicha retribución sea superior.

2. En particular, cuando se contrate personal investigador, por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita, se podrá establecer un “complemento” ligado a las características de la convocatoria que financie el contrato y a sus condiciones retributivas, caso de que la convocatoria establezca una retribución superior a la que corresponda al investigador contratado aplicando lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

En este supuesto, operará lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ante los incrementos retributivos anuales aplicables a los empleados públicos, es decir, operará la compensación o absorción cuando los salarios realmente abonados sean superiores a los que le correspondería cada año según la categoría o modalidad contractual.

Artículo 67. Complemento por puestos de difícil cobertura.

Se podrá establecer un complemento retributivo para la contratación de personal investigación en puestos de difícil cobertura, con la finalidad de poder captar talento en aquellas actividades donde las retribuciones del sector superan a las que ofrece la Universidad de Zaragoza. Se considerará que un puesto es de difícil cobertura cuando una oferta de empleo no se cubra en una o varias convocatorias.

Artículo 68. Asignaciones personales.

El personal investigador podrá percibir asignaciones personales con cargo a proyectos/contratos de I+D+I, conforme a las directrices aprobadas por el Equipo de Gobierno.

Artículo 69. Indemnización por finalización del contrato.

Tras la finalización del contrato predoctoral y para el contrato de acceso de personal investigador doctor al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, el personal afectado tiene derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO X

Promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal docente e investigador contratado

Artículo 70. Promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal docente e investigador contratado.

La promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal docente e investigador contratado se determina distinguiendo, de una parte, al profesorado; de otra, al personal investigador. En lo que concierne al profesorado, se distingue entre la promoción, que afecta al profesorado con contrato laboral indefinido y la estabilización del profesorado temporal, previéndose cómo actuar en el caso de escenarios con restricciones, tanto de carácter jurídico como económico. Igualmente se contempla de manera especial la situación del profesorado que haya desarrollado programas investigadores de excelencia y posea el certificado I3 o R3, así como otras situaciones particulares.

Artículo 71. Unidad de apoyo para la acreditación del PDI laboral.

La Universidad de Zaragoza, a lo largo del periodo de vigencia prevista en el presente Convenio, establecida en su artículo 4.1, creará una unidad de apoyo a la acreditación que facilite y ayude en el proceso de acreditación del PDI Laboral a las figuras laborales y funcionariales permanentes.



SECCIÓN 1ª. PROMOCIÓN DEL PROFESORADO CON CONTRATO LABORAL INDEFINIDO

Artículo 72. Promoción del profesorado contratado doctor Ley Orgánica de Universidades y permanente laboral LOSU.

1. Cuando una profesora o profesor contratado doctor Ley Orgánica de Universidades o permanente laboral LOSU se encuentre acreditado como profesor/a titular de universidad, podrá pedir en cualquier momento la transformación de su puesto de trabajo.

Se tramitará la solicitud siguiendo los procedimientos ordinarios a tal efecto y se elevará la propuesta al siguiente Consejo de Gobierno para su aprobación. Una vez aprobada la modificación, se elevará al departamento del Gobierno de Aragón con competencias en universidad para dar curso al trámite previsto en el artículo 46 de la LOSU. Con posterioridad se aprobará la correspondiente oferta de empleo público y convocatoria de la plaza.

2. Una vez incluida en la oferta la plaza objeto de su promoción, la persona solicitante podrá optar por posponer la convocatoria de la plaza ya incluida en la oferta, siempre y cuando la ejecución se desarrolle en el plazo de tres años, en los términos del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 73. Perfiles de las plazas en los programas de promoción del profesorado con contrato laboral indefinido.

En la medida en que la normativa general lo permita, las personas interesadas podrán solicitar modificar el perfil del puesto con referencia a una o varias asignaturas de grado adscritas al área de conocimiento de que se trate, con la conformidad del departamento. Tendrán la misma consideración las asignaturas del máster universitario de profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de idiomas, artísticas y deportivas.

Artículo 74. Obtención de la plaza por una candidata o candidato diferente a la persona solicitante de la promoción.

En el caso de que la plaza fuera obtenida por una candidata o candidato diferente a quien solicitó la promoción en la misma localidad, dado que ocupará el puesto promocionado, se creará un nuevo puesto con el fin de mantener en el empleo a la persona solicitante de la promoción.

Quien solicitó la promoción y no la obtuvo tendrá derecho, por una vez más, a solicitar una nueva promoción, siempre que se hubiese presentado al concurso, habiendo realizado todas las pruebas.

Artículo 75. Promoción del profesorado colaborador Ley Orgánica de Universidades.

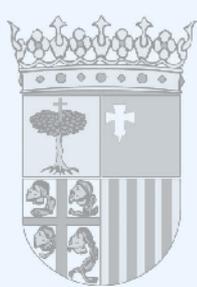
1. Las profesoras y los profesores colaboradores podrán solicitar, cuando reúnan los requisitos legales exigidos, la transformación a profesor/a permanente laboral LOSU, en sus mismas plazas. Se tramitará la solicitud siguiendo los procedimientos ordinarios a tal efecto y se elevará la propuesta al siguiente Consejo de Gobierno para su aprobación. Una vez aprobada la modificación, se elevará al departamento del Gobierno de Aragón con competencias en universidad para dar curso al trámite previsto en el artículo 46 de la LOSU. Los efectos del acceso a la categoría de profesor/a permanente laboral se producirán a partir de la fecha de inicio del nuevo contrato, que se suscribirá a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Zaragoza de la transformación.

2. En el caso de que una profesora o profesor colaborador obtuviera la acreditación a profesorado de cuerpos docentes, su promoción se realizará en los mismos términos que el profesorado contratado doctor Ley Orgánica de Universidades o permanente laboral LOSU.

SECCIÓN 2ª. ESTABILIZACIÓN DEL PROFESORADO TEMPORAL

Artículo 76. Principios básicos de la estabilización del profesorado temporal.

1. La política de profesorado de la Universidad de Zaragoza se basa principalmente en la formación en la propia universidad de quienes están llamados a componer la plantilla de profesorado con vinculación permanente. Por ello, es un principio básico la estabilización de su profesorado ayudante doctor, en el entendimiento de que la existencia de necesidades docentes e investigadoras concurre, puesto que fue evaluada al dotar la correspondiente plaza de ayudante doctor. En ese sentido, se transformarán los puestos en otros de profesorado con vinculación permanente, ofertándose las plazas y convocándose el correspondiente concurso, que será resuelto de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.



2. Si por causas sobrevenidas dejasen de existir esas necesidades, la Universidad de Zaragoza garantizará la reorientación del profesorado ayudante doctor excedentario hacia áreas o centros deficitarios. En tal caso el vicerrector que tenga las correspondientes competencias, propondrá una reorientación de la plaza en el contexto de una adaptación razonable del profesorado implicado, previa negociación con la mesa sectorial de PDI.

3. El contenido de esta sección está especialmente sujeto a lo que pueda determinarse en el marco de la negociación colectiva desarrollada en la mesa sectorial del PDI.

Artículo 77. Presupuestos de la estabilización del profesorado temporal.

1. Las profesoras y profesores a tiempo completo contratados temporalmente por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la transformación del puesto que ocupan a uno de profesor/a titular de universidad o de profesor/a permanente laboral LOSU, para su cobertura a través de los mecanismos legalmente establecidos, si están acreditados/as para ello. La convocatoria exige que la persona interesada haya tenido al menos dos evaluaciones favorables de su tarea docente y que adicionalmente no hayan recibido en los últimos cinco cursos dos o más evaluaciones negativas, razonadas y fundadas, de dicha tarea docente.

2. La modificación del puesto requerirá que la persona solicitante se encuentre, en el momento de la solicitud, en su cuarto año consecutivo a tiempo completo en la Universidad de Zaragoza.

Siempre que la persona solicitante cumpla, en el año de su solicitud, su segundo año consecutivo como profesor/a a tiempo completo en la Universidad de Zaragoza y al efecto de considerar que la persona solicitante se encuentra en ese momento en su cuarto año consecutivo se establecen una serie de equivalencias, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

3. Las equivalencias a que se refiere el apartado anterior se fijan a los efectos de equiparar otra actividad diferente a los dos años anteriores a los dos últimos consecutivos, y son las siguientes:

- a) Tres años contratado como profesor/a tiempo completo en la Universidad de Zaragoza de manera discontinua son equiparables a dos años contratado de manera consecutiva.
- b) Dos años de profesor/a contratado a tiempo completo en otra universidad pública española equivalen a un año contratado en la Universidad de Zaragoza. Tendrán la misma consideración las universidades públicas de los Estados miembros de la Unión Europea.
- c) Dos años a tiempo parcial contratado en la Universidad de Zaragoza, sea cual sea su dedicación, equivalen a un año a tiempo completo.
- d) El tiempo durante el que hubieran prestado servicios como personal docente en centros adscritos a la Universidad de Zaragoza que impartan titulaciones oficiales de grado, siempre que sean de titularidad pública y en el proceso de selección del profesorado se hubieran garantizado los principios de igualdad, mérito y capacidad, se tendrá en cuenta como si se hubiera prestado en la Universidad de Zaragoza.
- e) Dos años de disfrute de ayudas para la contratación de personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral o contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (antes beca predoctoral o postdoctoral de programa FPI u homologada), obtenidas en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación, y realizados en la Universidad de Zaragoza o en otra universidad pública española, en los términos vistos en el inciso b), equivalen a un año de profesor/a a tiempo completo.
- f) Dos años contratado a tiempo completo conforme al Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador ("Boletín Oficial de Aragón", número 38, de 24 de febrero de 2012, y "Boletín Oficial de Aragón", número 137, de 15 de julio de 2013), la Normativa reguladora de los contratos de trabajo de investigadores de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica ("Boletín Oficial de Aragón", número 38, de 24 de febrero de 2012) o la Normativa reguladora de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador ("Boletín Oficial de Aragón", número 57, de 23 de marzo de 2017, y "Boletín Oficial de Aragón", número 75, de 20 de abril de 2017) de la Universidad de Zaragoza equivale a un año de profesor/a a tiempo completo.



A los efectos de calcular estas equivalencias se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Se tendrán en cuenta los períodos proporcionales (por ejemplo, un año a tiempo parcial equivale a seis meses a tiempo completo);
- En el caso de que concurren dos o tres de las circunstancias previstas en las letras a), b) y c) del párrafo anterior, se multiplicarán entre sí los factores resultantes (por ejemplo, dos años a tiempo parcial contratado en otra universidad pública equivalen a un año a tiempo completo en otra universidad pública, por lo tanto, seis meses en la Universidad de Zaragoza o tres años a tiempo parcial contratado de manera discontinua en otra universidad pública equivalen también a seis meses en la Universidad de Zaragoza);
- No se considerará que existe discontinuidad cuando entre un contrato y el siguiente exista un período de tiempo breve, no superior a dos meses.

Artículo 78. Reglas de procedimiento.

1. Las solicitudes a que se refiere el artículo 77 se realizarán dentro del periodo de planificación de la ordenación docente del próximo curso académico (primera fase del POD).

2. Las profesoras o profesores interesados deberán cursar la solicitud a través del departamento al que vaya a adscribirse el puesto.

El consejo de departamento, una vez verificada la concurrencia de los requisitos de la solicitud, elevará la propuesta al consejo de gobierno. En dicha propuesta se incluirá, en su caso, el perfil de la plaza al que se refiere el artículo 80, en los términos previstos en dicho artículo. Asimismo, remitirá las solicitudes al vicerrector/a con competencias en profesorado. Si el departamento observa que no concurren los referidos requisitos, lo hará constar expresamente y remitirá igualmente la solicitud del interesado, con el fin de que el vicerrector/a pueda comprobar esta circunstancia y, en su caso, no admitirla a trámite, previa negociación con la mesa sectorial del PDI.

Una vez aprobada la modificación por el consejo de gobierno, se elevará al departamento del Gobierno de Aragón con competencias en universidad para dar curso al trámite previsto en el artículo 46 de la LOSU.

Con posterioridad se aprobará la correspondiente oferta de empleo público y convocatoria.

3. El profesorado ayudante doctor que no posean la acreditación para concursar a una plaza de profesor/a permanente laboral o de los cuerpos docentes universitarios podrán solicitar la transformación condicionada del puesto en el último año de su contrato como profesor/a ayudante doctor, incluida la posible renovación, en el caso de que así se hubiera previsto con la inicial contratación. Lo harán en la primera fase del POD del curso siguiente, evitando así solicitudes posteriores a quedar desvinculados contractualmente con la Universidad de Zaragoza por expirar el tiempo máximo de su contrato. Obtenida la acreditación como tarde en los dos cursos académicos siguientes a los de la solicitud, se promoverá la oferta de empleo y subsiguiente convocatoria del concurso. Ese tiempo puede incrementarse, en su caso, en función de los períodos de suspensión del contrato de trabajo por las situaciones de nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia e incapacidad temporal por una baja de larga duración, es decir, superior a seis meses, y con el límite de un año. En otro caso, se amortizará el puesto.

Artículo 79. Posposición de las convocatorias por interés de la persona solicitante de la estabilización.

1. Una vez incluida en la oferta la plaza objeto de su promoción, la persona solicitante podrá optar por posponer la convocatoria de la plaza ya incluida en la oferta, siempre y cuando la ejecución se desarrolle en el plazo de tres años, en los términos del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Lo previsto en este artículo podrá mantenerse en tanto en cuanto la persona interesada pueda permanecer en su contrato temporal.

Artículo 80. Perfiles en las plazas en programas de estabilización.

Las personas interesadas podrán solicitar modificar el perfil del puesto con referencia a una o varias asignaturas de grado adscritas al área de conocimiento de que se trate, con la conformidad del departamento. Tendrán la misma consideración las asignaturas del máster universitario de profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de idiomas, artísticas y deportivas.



SECCIÓN 3ª. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA CUANDO LAS TASAS DE REPOSICIÓN O LAS DISPONIBILIDADES PRESUPUESTARIAS NO PERMITAN EFECTUAR O NO PERMITAN EFECTUAR COMPLETAMENTE LAS ACCIONES PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS ANTERIORES

Artículo 81. Oferta de empleo público en escenarios de restricción.

1. Si la incorporación de nuevo personal está sometida a tasas de reposición y no se puede garantizar en tiempo completamente el derecho a la promoción y a la estabilización de todo el profesorado en los términos del presente capítulo, o la administración con competencias para autorizar la modificación de los puestos de trabajos no autoriza todo o parte de lo solicitado, la oferta de empleo público se acomodará a las restricciones. Igualmente, dicha oferta se ajustará a las exigencias de las disponibilidades presupuestarias. En tales casos la oferta de empleo se someterá a lo previsto en la presente sección.

2. De no poderse ofertar todas las plazas dirigidas a la promoción y/o estabilización del profesorado, la oferta que se apruebe servirá a un doble objetivo: de una parte, estabilizar al profesorado con vinculación no permanente de la Universidad de Zaragoza; de otra parte, promocionar a los profesores/as contratados/as doctores o permanentes laborales, con el fin de que transformen sus plazas en otras de funcionarios/as de los cuerpos docentes universitarios.

El número de plazas ofertadas se repartirá en tal caso de manera equitativa para dar satisfacción parcial a ambas acciones.

3. En estos casos, se transformarán los puestos en los términos de los artículos anteriores, aunque la eficacia de la transformación no necesariamente se traducirá en la oferta de la plaza.

Artículo 82. Estabilización del profesorado temporal en escenarios de restricción.

1. En cuanto a la oferta de estabilización, en tanto en cuanto haya más puestos transformados que plazas se pueden ofertar, se ofertarán plazas, en la categoría para la que el interesado posea acreditación, en aquellas áreas/especialidades de conocimiento en las que las personas solicitantes posean acreditación a profesor contratado doctor/profesor permanente laboral o profesor titular más antigua, siempre y cuando en dicha fecha los interesados hubieran permanecido contratados de manera consecutiva cuatro años a tiempo completo en la Universidad de Zaragoza, en los términos previstos en el artículo 77 del presente Convenio Colectivo.

2. En caso de que en la misma fecha se hubieran acreditado dos o más solicitantes, prevalecerían aquel o aquellos cuyos contratos como profesor/a a tiempo completo fuera más antiguo.

En cuanto a aquellos que a la fecha de su acreditación no hubieran cumplido los requisitos que para la estabilización exige el Convenio Colectivo, se considerará como fecha de referencia a los efectos de la ordenación aquella en la que se hubiesen cumplido.

3. El listado correspondiente con estas plazas se conformará con las y los profesores contratados a tiempo completo sin vinculación permanente.

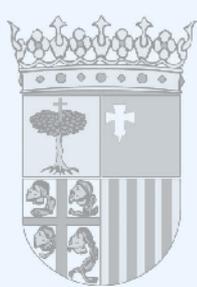
4. Este listado se actualizará con carácter anual, añadiendo a continuación y detrás del último puesto del listado aprobado el año anterior, siguiendo los mismos criterios señalados en este artículo, a las y los nuevos profesores que cada año obtengan el derecho a la estabilización.

5. En el caso de que las y los profesores que no puedan estabilizar agoten el tiempo máximo de los contratos de los que eran adjudicatarios, la Universidad buscará otras fórmulas contractuales que permitan la continuidad de su vinculación.

Artículo 83. Promoción de los profesores contratados doctores Ley Orgánica de Universidades y de los profesores permanentes laborales LOSU en escenarios de restricción.

1. Se ofertarán plazas de profesor/a titular en aquellas áreas/especialidades de conocimiento en función del orden determinado por la fecha de acreditación a profesor/a titular y, en caso de empate, prevalecerá la persona o personas cuyos contratos como profesor/a contratado/a doctor/a o profesor/a permanente laboral LOSU en la Universidad de Zaragoza fueran más antiguos.

Se aplicará a este colectivo la misma regla prevista en el artículo anterior respecto de aquellos que a la fecha de su acreditación como profesor/a titular no hubieran cumplido los requisitos que para la promoción exige el Convenio Colectivo.



2. El listado correspondiente con estas plazas se conformará con los profesores/as contratados/as doctores/as y permanentes laborales LOSU.

3. Este listado se actualizará con carácter anual, mediante la incorporación, detrás del último puesto objeto del listado aprobado el año anterior, de otros profesores/as contratados/as doctores/as o profesores/as permanentes laborales LOSU que posean la acreditación a profesor/a titular y soliciten la transformación del puesto.

Artículo 84. Fecha de acreditación a tener en cuenta.

A los efectos de los artículos anteriores, la fecha de acreditación a tener en cuenta es la de la resolución que corresponde a la sesión de evaluación celebrada por el correspondiente comité de la ANECA.

Artículo 85. Posposición de la oferta de plazas o de las convocatorias por interés de la persona solicitante de la promoción o estabilización.

1. Por causas razonables y justificadas la persona solicitante de la promoción o estabilización podrá optar por posponer la inclusión de la plaza objeto de su promoción o estabilización en la oferta pública de empleo del año en que le pueda corresponder, aplazando su inclusión para la del año siguiente.

Esta opción podrá realizarse por una sola vez. En el caso de rechazar la inclusión en la oferta una segunda vez el interesado no mantendrá su posición en la siguiente lista, sin perjuicio de que pueda volver a solicitar de nuevo formar parte de la misma.

2. Una vez incluida en la oferta la plaza objeto de su promoción, la persona solicitante podrá optar por posponer la convocatoria de la plaza ya incluida en la oferta, siempre y cuando la ejecución se desarrolle en el plazo de tres años, en los términos del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 86. Publicación de los listados y sus actualizaciones.

Los listados correspondientes y sus actualizaciones se publicarán en el Boletín Oficial de la Universidad de Zaragoza.

SECCIÓN 4ª. PROFESORADO QUE HAYA ACCEDIDO A PLAZAS A TRAVÉS DE CUPOS ESPECÍFICOS

Artículo 87. Profesorado que haya obtenido el certificado I3 o R3 y, en su caso, haya desarrollado el programa Ramón y Cajal u otros programas de excelencia.

En el caso de que las personas solicitantes de promoción o estabilización reúnan los requisitos para beneficiarse de los cupos especiales de reserva de plazas previstos en la normativa aplicable se concretará preferentemente la promoción o estabilización a través de dichos cupos. En el caso de que la estabilización se hubiera obtenido a través de este cupo, la promoción se realizará exclusivamente a través del mismo.

Artículo 88. Profesorado beneficiario de las reservas de cupo para personas con discapacidad.

En el caso de que las personas solicitantes de promoción o estabilización reúnan los requisitos para beneficiarse de los cupos especiales de reserva de plazas previstos en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se concretará preferentemente la promoción o estabilización a través de dichos cupos. En el caso de que la estabilización se hubiera obtenido a través de este cupo, la promoción se realizará exclusivamente a través del mismo.

SECCIÓN 5ª. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FOMENTO DE LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Artículo 89. Promoción del personal investigador indefinido con contrato de actividades científico-técnicas.

1. La promoción del personal investigador indefinido con contrato de actividades científico-técnicas se podrá efectuar a través de la promoción económica o de la mejora de empleo.

2. La promoción económica del personal investigador consistirá en un incremento salarial correspondiente al nivel retributivo inmediatamente superior al previsto para la submodalidad de su contrato inicial si se cumplen los siguientes requisitos generales: acredite la experiencia y competencias acordes con los requisitos y tareas a desempeñar y una antigüedad de al menos cuatro años en la línea de investigación y el mismo contrato y que, en todo caso, haya



disponibilidad económica en la referida línea para financiar dicho incremento, por lo que velará la Vicegerencia de Investigación.

3. La promoción económica se limita al personal investigador con contrato de personal investigador novel (nivel retributivo N4), cumplidos los requisitos generales establecidos en el número 2 de este artículo, podrá solicitar la promoción al nivel retributivo N3 de la submodalidad de personal investigador iniciado. En ningún caso se reconocerá el nivel retributivo N3.1 de la submodalidad de personal investigador iniciado a quien hayan sido o sea contratado como personal investigador iniciado con el nivel N3 ni al personal investigador novel N4, aunque pudiera acreditar una experiencia profesional mínima de dos años en las tareas o funciones investigadoras a desarrollar, al ser un criterio vinculado a las bases de la contratación que limitan la promoción al nivel retributivo N3.1.

4. La promoción por mejora de empleo consiste en la valoración ponderada de la vinculación a la Universidad de Zaragoza por contrato de actividades científico-técnicas en las bases de la convocatoria como mérito preferente cuando el personal investigador novel (nivel retributivo N4) o investigador iniciado (nivel retributivo N3), vigente su contrato, quiera mejorar su empleo mediante la participación en el correspondiente concurso a investigador iniciado (nivel retributivo N3.1) en la misma línea de investigación y si cumple el resto de las condiciones de acceso. En las mismas condiciones anteriores y si cumplen los requisitos de titulación, el personal investigador novel (N4) y el personal investigador iniciado (N3 y N3,1) podrán mejorar su empleo, a personal investigador doctor colaborador júnior (nivel retributivo N2).

CAPÍTULO XI

Derechos de acción y participación sindical

Artículo 90. *Competencias.*

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente reconocidas, la representación unitaria y sindical tendrá, además, competencia informativa sobre las siguientes materias:

- a) El calendario académico y el horario docente.
- b) El presupuesto de la Universidad y su memoria económica, recibiendo un ejemplar de ambos, así como de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal docente e investigador contratado.
- c) Los informes sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales en materias de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- d) Documentos de cotización a la Seguridad Social.
- e) La copia básica de los contratos con los datos necesarios para comprobar la adecuación de su contenido a la legalidad vigente, incluidas las retribuciones de las figuras correspondientes.

2. En el supuesto de disconformidad respecto de la documentación que integra la información del apartado anterior, la Universidad facilitará a la citada representación copia en el formato más adecuado, físico o digital, de aquella necesaria para su correcto conocimiento y pueda proceder a su examen.

Artículo 91. *Crédito horario.*

En lo que se refiere a las reducciones del profesorado por representación de las personas trabajadoras se estará a lo dispuesto en el pacto sobre derechos sindicales y actividad sindical en la Universidad de Zaragoza. Para el personal investigador se aplicará el crédito sindical que establece la normativa laboral para el ejercicio de sus funciones representativas.

Artículo 92. *Delegados sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y garantías reconocidos legalmente a los delegados sindicales, éstos tendrán también:

- a) Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a la totalidad del PDI.
- b) Derecho de reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones previstas para la asamblea de trabajadores.

Artículo 93. *Medios para la acción sindical.*

La representación unitaria y sindical dispondrá de local adecuado que asegure el ejercicio de sus funciones. De igual forma, dispondrán de un tablón de anuncios que facilite la información relacionada con su actividad representativa por cada centro de trabajo.



Artículo 94. *Comité Intercentros.*

1. Por el presente Convenio se acuerda la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros para su ámbito funcional, siguiendo a tal efecto las previsiones establecidas en la legislación laboral para resolver aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa de Centro, por ser cuestiones que afectan a varios centros deban ser tratadas con carácter general.

2. Son funciones del Comité Intercentros:

- a) Promover conflictos colectivos e interponer cualquier tipo de reclamación que afecte a todo el PDI laboral.
- b) Solicitar la declaración de huelga legal que afecte a todo el PDI laboral.
- c) Coordinar a los diferentes Comités de Empresa, respetando la autonomía funcional y las competencias propias de los Comités de Empresa de centro de trabajo.
- d) Elaborar su reglamento interno de funcionamiento.

3. El Comité Intercentros estará compuesto por trece miembros, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los componentes de los distintos comités de centro. En su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente y la designación de sus miembros se realizará por las organizaciones sindicales mediante comunicación al vicerrectorado de profesorado.

Artículo 95. *Cuota sindical.*

La Universidad procederá al descuento del importe de la cuota sindical sobre los salarios de los trabajadores afiliados a los sindicatos, previa conformidad de aquéllos. La Gerencia entregará fotocopia de la orden de la transferencia a los Delegados Sindicales si los hubiere.

Artículo 96. *Derecho de reunión.*

La Universidad facilitará el ejercicio del derecho a reunirse en asamblea del personal docente e investigador contratado, proporcionando los medios materiales que lo hagan efectivo, siempre que se ejercite en los términos establecidos en la legislación laboral aplicable.

CAPÍTULO XII

Comisión de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

Artículo 97. *Creación.*

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de publicación en el "Boletín Oficial de Aragón" de este Convenio se constituirá la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (en adelante CIVEA) del mismo, para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de su interpretación, vigilancia y aplicación.

2. La CIVEA se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al semestre y con carácter extraordinario en el plazo máximo de 10 días lectivos cuando lo solicite al menos un miembro representante de la parte social o de la Universidad de Zaragoza. Las reuniones podrán realizarse a distancia por medios electrónicos cuando se acuerde por las partes en atención a las circunstancias extraordinarias que revistan los temas a tratar. La CIVEA dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su constitución redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento.

3. La CIVEA continuará vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio que sustituya al actual. Los acuerdos sobre la interpretación y aplicación se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y tendrán el mismo valor que lo acordado en el Convenio. Los de carácter general se publicarán en el "Boletín Oficial de Aragón".

Artículo 98. *Composición.*

La CIVEA estará compuesta por una representación de la Universidad de Zaragoza y por la representación del personal docente e investigador contratado firmante del presente Convenio. Estará integrada por doce miembros, seis por cada una de las partes y designados por ellas, cuyo voto estará ponderado en función de la representación electoral obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal docente e investigador contratado laboral. Los miembros podrán ser diferentes en cada reunión y, en caso de cambio, serán designados por cada una de las partes. Se podrán nombrar hasta dos asesores por cada parte y reunión, con voz pero sin voto.



Artículo 99. *Funciones.*

1. Sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación laboral, la CIVEA tendrá las siguientes:

- a) Aplicación, vigilancia e interpretación del presente Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación y/o interpretación del Convenio.
- c) Elaboración y aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno.
- d) Creación y constitución de las oportunas comisiones específicas de trabajo y estudio y formación.
- e) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el Convenio.
- f) Actualizar anualmente la tabla de retribuciones del personal investigador de conformidad con la legislación que, en su caso, sea de aplicación.

2. Se faculta a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación para analizar la eficiencia de la estructura prevista en las tablas contenidas en el artículo 60.1 y la utilización del contrato por horas del profesorado sustituto para adoptar los acuerdos oportunos para limitar por semana, mes y/o curso tanto las horas lectivas realizadas como el número de contratos firmados por una misma persona, si se entendiesen excesivos.

3. Los conflictos que se originen durante la vigencia del presente convenio como consecuencia de la interpretación divergente de alguna o algunas de las cláusulas convencionales por las partes firmantes, deberán ser presentados ante la CIVEA quién los resolverá mediante acuerdo por escrito en un plazo máximo de 20 días lectivos. Las posibles discrepancias surgidas, así como los supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Siendo conscientes las partes firmantes de este convenio de la conveniencia de llegar a una solución extrajudicial de los conflictos colectivos que puedan producirse en el marco de las relaciones regidas por este Convenio, se comprometen a negociar, e incluir en el reglamento de funcionamiento, un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos en el plazo máximo e improrrogable de 1 año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIII Régimen disciplinario

Artículo 100. *Régimen disciplinario.*

Con carácter general, y en el marco del artículo 58 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al personal docente e investigador incluido en el ámbito de este Convenio se le aplicará el régimen disciplinario relativo a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios. La legislación laboral será de aplicación supletoria en lo no previsto en este capítulo y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo del régimen disciplinario contenido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 101. *Procedimiento.*

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y a la persona interesada, dando audiencia a esta y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. En el caso de que la persona trabajadora esté afiliado a un sindicato y la Universidad de Zaragoza tenga constancia de tal extremo, dará audiencia previa al Delegado sindical correspondiente.

2. En el supuesto de calificación de despido improcedente por sentencia firme de la jurisdicción competente referida al personal docente e investigador contratado indefinido, la opción entre readmisión o indemnización corresponderá a la persona trabajadora afectada.

CAPÍTULO XIV Prevención de riesgos laborales

Artículo 102. *Derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.*

1. Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.



2. Sin perjuicio de las competencias de la Unidad de Prevención de riesgos laborales de la Universidad de Zaragoza en materia de riesgos psicosociales, el PDI laboral podrá acudir al Gabinete de Atención Psicosocial de la Universidad de Zaragoza para la prestación de los servicios de Información y orientación en cuestiones relacionadas con el bienestar emocional, a través del asesoramiento psicológico, programas y recursos integrales de salud mental desarrollados en el marco de sus funciones.

Artículo 103. Régimen aplicable.

Será aplicable lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. Igualmente serán de aplicación en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento adoptados en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud para todo el personal al servicio de la Universidad de Zaragoza.

Artículo 104. Asistencia jurídica ante causas como consecuencias del desempeño docente.

Previa petición fundada de la persona interesada y con la autorización expresa del/la Rector/a, los letrados y letradas del Servicio Jurídico podrán asumir la defensa en juicio de los empleados públicos de la Universidad en los procedimientos judiciales que se dirijan contra ellos por acciones u omisiones directamente relacionados con el legítimo desempeño de sus respectivas funciones o cargos y subordinada a la defensa de los derechos e intereses generales de la Universidad de Zaragoza.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Contratos incluidos en el ámbito de aplicación.

A los efectos del artículo 3, y sin perjuicio de las normas que afecten a las diferentes modalidades contractuales laborales del PDI y del PI tras la entrada en vigor del presente Convenio, se aplica a las siguientes categorías y contratos:

A) PDI del artículo 3.1.a).

Profesorado Contratado Doctor
 Profesorado Colaborador.
 Profesorado Ayudante Doctor Ley Orgánica de Universidades.
 Profesorado Asociado Ley Orgánica de Universidades.
 Profesorado con contratos de interinidad.

B) PI del artículo 3.1.b).

Contrato predoctoral.
 Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
 Contrato de investigador/a distinguido/a.
 Contrato de actividades científico-técnicas.
 Contrato por obra o servicio para la realización de programas de ayuda a la investigación, la realización de proyectos y para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva Incorporación, N1, N2, N3, N3.1 y N4).
 Contrato por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica (N1, N2, N3, N3.1 y N4).

Segunda.— Profesorado proveniente de la antigua Escuela Social de Zaragoza.

Se garantiza el mantenimiento, con carácter ad personam y a extinguir, de las condiciones derivadas del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Universidad de Zaragoza de 8 de junio de 1994, dictado en ejecución de la sentencia firme del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1993, que reconoce el derecho de determinados profesorado proveniente de la antigua Escuela Social de Zaragoza a su equiparación, bajo relación laboral indefinida, al régimen jurídico del profesorado titular de escuela universitaria, con inclusión expresa, entre otras cuestiones, de una garantía de equiparación de sus retribuciones al profesorado titular de escuela universitaria que no será ni absorbible ni compensable, en ningún caso, considerándose, a su vez, garantías mínimas del profesorado afectados.

Tercera.— Retribución de determinadas categorías de profesorado.

1. El profesorado asociado de nacionalidad extranjera contratados laboralmente durante la vigencia de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria para desempeñar funciones específicas docentes o investigadoras mantendrán las retribuciones que percibían a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Podrán percibir también los tramos de productividad por evaluación de la actividad investigadora previstos para los



cuerpos docentes en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto y, de haber realizado actividad docente, de méritos docentes.

2. El profesorado contratado en régimen laboral procedente de la integración de las Escuelas de Estudios Sociales dependiente del Ministerio de Trabajo está equiparado a efectos retributivos a la categoría de profesor/a titular de escuela universitaria. Podrán percibir también los tramos por méritos docentes y de productividad por evaluación de la actividad investigadora previstos para los cuerpos docentes en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto.

3. El profesorado que fue declarado personal laboral indefinido no fijo por sentencia firme mantendrá las retribuciones que percibían a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Podrán percibir también los tramos de productividad por evaluación de la actividad investigadora previstos para los cuerpos docentes en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto y, de haber realizado actividad docente, de méritos docentes.

Cuarta.— Adaptación de las retribuciones del personal docente e investigador laboral a la regulación del régimen retributivo del personal docente e investigador funcionario.

A la vista de los términos de comparabilidad entre las retribuciones del personal docente e investigador laboral y funcionario que determina la normativa autonómica y el presente Convenio Colectivo, la CIVEA adaptará las retribuciones del personal laboral en función de lo que se determine en el marco del Estatuto del Personal Docente e Investigador.

Quinta.— Condiciones particulares referidas a la contratación del profesorado sustituto.

1. Dentro de los instrumentos específicos para la selección del profesorado sustituto, previstos en la letra a) del apartado 1 del artículo 80 de la LOSU, la Universidad de Zaragoza ha adoptado el Acuerdo de 27 de septiembre de 2023, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan las bolsas de empleo para la contratación de profesorado sustituto, regulación, previamente negociada y acordada por la representación del PDI. Dicho acuerdo forma parte en su integridad de este Convenio.

2. El acuerdo citado en el apartado anterior prevé en su Disposición adicional segunda la revisión de la normativa reguladora de las bolsas de trabajo a partir de su experiencia aplicativa en los cursos 2024-25 y 2025-26. En tal caso, la modificación será objeto de negociación con la representación de los trabajadores y se incorporará como contenido de este Convenio Colectivo.

3. En el marco de lo previsto en el artículo 60 del presente Convenio Colectivo, el profesorado sustituto podrá percibir una compensación por el exceso horario que hubiera podido realizar como consecuencia de una distribución desequilibrada del encargo docente y, en atención complejidad que supone el ajuste del contrato a las horas a realizar. Se determinará en el momento de extinguirse el contrato de trabajo por haber concluido la causa objetiva de sustitución.

Sexta.— Compromiso negociador.

Las partes se comprometen a negociar un complemento por méritos investigadores cuando se establezca la normativa reguladora de la evaluación de la actividad investigadora para el personal investigador laboral y, además, haya cobertura presupuestaria.

Séptima.— Apoyo específico al profesorado de nueva incorporación.

La Universidad procurará un apoyo específico al profesorado de nueva incorporación, en particular, al profesorado sustituto, con el fin de que mantener en las mejores condiciones el servicio público que presta.

Los centros y departamentos elaborarán planes de acogida para el nuevo profesorado.

Octava.— Revisión y actualización del Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza.

En el marco de las acciones del II Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza está prevista la adopción de un nuevo acuerdo que sustituya al acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la Universidad de Zaragoza, de 22 de noviembre de 2006, y adapte a la legislación vigente tomando en consideración la perspectiva de género en las actividades desarrolladas por las empleadas y empleados públicos de la Universidad de Zaragoza. Una vez negociado y aprobado dicho acuerdo formará parte del presente Convenio.

Novena.— Constitución de las comisiones del Convenio.

Las comisiones establecidas en el presente Convenio que no tengan una fecha o plazo señalado para su constitución, se constituirán, preferentemente, en el plazo de un año desde



la entrada en vigor y, en todo caso, antes de la finalización del plazo de duración del Convenio establecido en su artículo 4.1.

Décima.— *Extensión de la reducción por representación y su reconocimiento a efectos acreditativos.*

1. El PDI laboral con la condición de representante de las personas trabajadoras que disfrute de las reducciones por representación del PDI establecidas en el acuerdo colectivo sobre derechos sindicales y actividad sindical en la Universidad de Zaragoza, de 10 de julio de 2018, y promueva a los cuerpos docentes de la Universidad de Zaragoza podrá mantener dichas reducciones, pero con cargo a la bolsa de horas sindicales reguladas en el artículo 8 de dicho acuerdo. A tal efecto, la organización sindical a la que pertenezca el PDI solicitará por escrito la asignación de las horas sindicales a la Universidad de Zaragoza.

2. En las comisiones, comités y otros órganos de naturaleza análoga que emerjan de este Convenio Colectivo y que sean presididas en algún momento por la representación de la Universidad de Zaragoza, los miembros, titulares y suplentes, que las formen recibirán un nombramiento por parte del Vicerrector con competencias en la materia, sólo para el periodo de trabajo en dicha comisión y a los efectos de disponer de reconocimiento con efectos académico y de acreditación por las Agencias nacional y autonómicas correspondientes.

Décima primera.— *Medidas para atender a la brecha de género.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 17.4 y 24.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículos 65 y 75 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como en el artículo 4ter de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Tomando en consideración el II Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza; el informe Mujer y ciencia en la Universidad de Zaragoza 2000-2020. Informe sobre la situación del personal docente e investigador en la Universidad de Zaragoza con respecto al género, así como el informe final 2023 sobre la brecha salarial de género en las universidades públicas españolas, se adoptan las siguientes medidas de acción positiva.

a) La Universidad de Zaragoza garantizará la participación en las actividades de investigación a las mujeres de su plantilla de PDI con el fin de posibilitar el desarrollo de su carrera investigadora y una investigación de calidad. A tal efecto, el Instituto Universitario de Investigación propio que requiera condiciones de ingreso basadas en la exigencia de sexenios de investigación o méritos investigadores relevantes o equivalentes, eximirá de dichos requisitos cuando la interesada, que debe tener la condición contractual de PDI a tiempo completo en la Universidad de Zaragoza, acompañe a la solicitud de adscripción justificación fehaciente de las dificultades que le impiden cumplir con dichos requisitos por razón de la conciliación de la vida familiar y laboral. Transcurridos diez años ininterrumpidos desde el inicio de la primera contratación como PDI a tiempo completo, la incorporación se realizará en los términos establecidos en las normas reguladoras del correspondiente Instituto Universitario de Investigación.

Dicha previsión no será de aplicación a los Institutos Universitarios de Investigación mixtos o adscritos cuando contravenga su convenio de creación.

b) La Universidad de Zaragoza facilitará el desarrollo de actividades investigadoras necesarias para el desarrollo profesional de las mujeres de su plantilla vinculadas a la codirección y tutorización de tesis doctorales. A tal efecto, la Comisión académica autorizará la codirección de la tesis por parte de doctoras que no cumplan con la exigencia de experiencia investigadora acreditada de tramos de productividad investigadora exigida por el artículo 2.9 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, cuando acrediten limitaciones en su trayectoria investigadora a causa de la conciliación de la vida familiar y laboral. La excepción se mantendrá durante ocho años desde la fecha de defensa de su propia tesis doctoral.

c) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13,2 de la LOSU y en objetivo 2.1.4 del II Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza, las convocatorias de apoyo a la investigación propias de la Universidad de Zaragoza incluirán la paridad de género en los equipos de investigación como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación.

2. La universidad de Zaragoza garantizará que las mujeres incluidas en el ámbito de aplicación del convenio contratadas a tiempo completo puedan aplicar una reducción de hasta 30 horas por curso académico, con el máximo del 20% de su dedicación antes de aplicar otras



reducciones a las que tuviera derecho, durante dos de los cinco cursos siguientes al de nacimiento de su hijo o hija, a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Esta reducción es acumulable a otras, por lo que, si la suma de las reducciones por gestión, investigación y transferencia es inferior a 120 horas, se le sumarán el número de horas hasta completar las 120 horas, no superando en ningún caso el máximo de 30 horas por curso académico. Para hacer uso de esta reducción, la mujer interesada deberá comunicarlo a su Departamento durante la Fase 0 del Plan de Ordenación Docente (POD) del curso en el que desee hacerlo efectivo. En el caso de profesorado vinculado el máximo de horas a reducir será 22,5 horas respetándose la dedicación mínima contemplada en la normativa de aplicación.

Décima segunda.— *Ajustes de las tablas salariales en función de los incrementos salariales para el empleado público determinados generalmente por ley de presupuestos.*

Las tablas salariales que obran tanto en el articulado como en las disposiciones transitorias y anexos se fijan con anterioridad a la aplicación del incremento del 0,5 por ciento en las retribuciones del personal al servicio del sector público, aprobado por Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba dicho incremento. Deberán ajustarse a esta y a otras modificaciones, teniendo en cuenta que el convenio programa, en término 2026, entre otras mejoras salariales, la equiparación del concepto sueldo para el profesorado ayudante doctor al del resto del profesorado contratado permanente a tiempo completo, el incremento del complemento específico del profesorado colaborador Ley Orgánica de Universidades no doctor en 44,97 euros y el incremento de la retribución del profesorado asociado en un porcentaje del 10 por ciento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— *Régimen transitorio referido a la dedicación del profesorado a la actividad docente.*

Las disposiciones referidas a la dedicación del profesorado se aplicarán, en general, a partir del curso 2024-25, en función de lo previsto por la disposición transitoria décima segunda de la LOSU.

Segunda.— *Dedicación de los profesores/as ayudantes doctores/as, con la finalidad de equiparar la actividad del profesorado contratado a la actividad docente.*

1. Mientras se mantengan vigentes contratos de profesor/a ayudante doctor/a con base en convocatorias anteriores a la LOSU, se busca una fórmula para equiparar la actividad docente de este profesorado con el contratado bajo la plena vigencia de la LOSU, en los términos de la presente disposición.

2. Las profesoras y los profesores ayudantes doctores desarrollarán tareas docentes hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, sean o no las convocatorias de las plazas anteriores a la entrada en vigor de la LOSU. A tal efecto, se entenderán por horas lectivas las efectivas de impartición en aula, seminario o laboratorio, que son las que según el parágrafo 19 del texto refundido de las Directrices para el establecimiento y modificación de la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza se relacionan entre los tipos 1 a 4.

El departamento podrá asignarles, además, otros encargos docentes. Estos encargos adicionales podrán ser:

- En horas equivalentes a las lectivas, cuando por las características de las actividades, por ejemplo, por impartirse en inglés, se calculen en función de un coeficiente de mayoración;
- En horas por la realización de actividades cuya medida exija equivalencias por su propia naturaleza, como la dirección de tesis doctorales, trabajos de fin de titulación, trabajos en el marco de la planificación de una determinada asignatura o materia o tutela académica de prácticas externas.

La obligación de impartición de estos otros encargos docentes será, como máximo, de 60 horas equivalentes.

3. En el caso de áreas/especialidades de conocimiento que sus propias características presenten un encargo desequilibrado a favor de actividades docentes diferentes de las relacionadas en el primer párrafo del apartado anterior, la normativa general de asignación de la docencia contemplará esta peculiaridad, con el fin de articular una óptima asignación del encargo.

4. Esta disposición tiene vigencia desde la firma del presente Convenio y durante los dos cursos completos siguientes. El curso siguiente, 26-27, la obligación de impartición de estos otros encargos docente será, como máximo, de 30 horas equivalentes. En los cursos si-



guientes, la dedicación del profesorado ayudante doctor desarrollará tareas docentes de cualquier tipo, ya sean horas lectivas u otros posibles encargos docentes, con un máximo de 180 horas. Lo anterior lo será sin menoscabo de que la CIVEA evalúe la situación y examine la regulación de la dedicación del profesorado de esta categoría.

Tercera.— *Régimen transitorio referido a las retribuciones del profesorado a aplicar durante los años 2023 a 2025.*

1. Durante los años anteriores a 2026 la cuantía de los complementos personales reconocidos por méritos individuales establecidos en el apartado Cuarto se percibirá de manera progresiva, con la siguiente secuencia:

Año	Porcentaje
2025	90%
2024	75%
2023	35%

Los porcentajes de la tabla anterior indican los porcentajes mínimos de aplicación, pudiendo incrementarse el porcentaje aplicado a los complementos personales por mérito docente una vez concluya el proceso de reconocimiento de méritos docentes del PDI Laboral y haya certidumbre sobre su número exacto, si este fuera inferior al previamente estimado por ambas partes.

2. Los tramos por méritos individuales reconocidos a partir de la segunda convocatoria, con efectos a partir de 1 de enero de 2024, serán del 100% siempre que se correspondan con períodos que no pudieron ser solicitados en la primera convocatoria.

A quienes se jubilen a partir del 1 de enero de 2023 y con anterioridad al 31 de diciembre del año natural en el que se aplique el porcentaje del 100% se les abonará la diferencia entre los importes percibidos por los tramos de docencia e investigación y el 100% de los mismos.

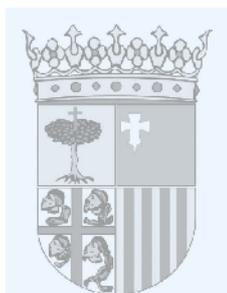
3. La secuencia del apartado 1 de la presente disposición se aplicará de igual manera a la acomodación de parte del salario del profesorado ayudante doctor a las retribuciones del profesorado de enseñanza preuniversitaria y a la mejora de la percepción (complemento específico) del profesorado colaborador no doctor, hasta alcanzar las cuantías establecidas en las tablas salariales del articulado del presente Convenio Colectivo. En concreto, la senda retributiva de estas mejoras salariales será la siguiente:

Año	Mejora aplicable al sueldo del Profesorado Ayudante Doctor	Mejora aplicable al complemento específico del Profesorado Colaborador no doctor
2023	92,54	24,33
2024	197,39	51,89
2025	236,87	62,27

Asimismo, la secuencia señalada se aplicará a la mejora de la percepción (sueldo y complemento de destino) del profesorado asociado, establecida en un 10% para el año 2026, hasta alcanzar las cuantías previstas en el articulado de este Convenio para el año 2026 de acuerdo con las retribuciones contenidas en el anexo III.

4. El profesorado asociado a 6 horas que permanezca contratado en función de las disposiciones transitorias de la LOSU percibirá las siguientes retribuciones, a la vista de lo dispuesto en el apartado 1 de la presente disposición.

Dedicación y grado	2023		2024	
	Sueldo	Complemento de destino	Sueldo	Complemento de destino
AS6 doctor	483,98	460,84	502,68	478,74
AS6 no doctor	483,98	279,83	502,68	290,65



Las retribuciones se incrementarán en función de lo dispuesto por la ley de presupuestos generales del Estado para los empleados públicos en general.

5. Se irán acomodando el sistema de devengo y la cuantía de las pagas extraordinarias del profesorado ayudante doctor con el fin de que en 2026 se equiparen con los regulados para los funcionarios del Subgrupo A1.

A tal fin, la senda retributiva, respecto de estas partidas, será la siguiente:

Año	Complemento de destino	Complemento específico	Paga extra	Paga adicional
2023	780,15	298,22	1895,82	298,22
2024	799,19	307,38	1717,52	307,38
2025	806,32	310,81	1650,66	310,81

6. Dada la acomodación de la retribución del profesorado sustituto a la del profesorado asociado, la mejora aplicable al sueldo del profesorado asociado, establecida en el último apartado del número 3 de esta disposición transitoria, se extenderá al profesorado sustituto atendiendo a la equivalencia con el profesorado asociado establecida en el artículo 60 del presente Convenio Colectivo.

7. Con el fin de que se puedan aplicar los porcentajes mínimos previstos el Vicerrectorado de Profesorado adoptará medidas que permitan ahorro en partidas de coste de personal relacionadas con las ofertas de empleo y con la contratación de profesorado, sin afectar a los derechos de estabilización y promoción, que se negociarán en la mesa sectorial de PDI.

Cuarta.— Aplicación de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

Antes del 31 de diciembre de 2024 y conforme a lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la Universidad de Zaragoza deberá articular procesos de estabilización de aquellas plazas de profesoras y profesores asociados que cumplan los requisitos previstos en la letra b) del artículo 79 de la LOSU.

Quinta.— Aplicación de la disposición transitoria octava de la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

En función de la implementación del plan de incremento del gasto público en educación para el período previsto en el artículo 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en tanto en cuanto la Universidad de Zaragoza tenga más de un 20 por ciento de su plantilla docente, computada en efectivos, con contratos laborales de profesores y profesoras sustitutos/as, de profesores y profesoras visitantes, profesores y profesoras distinguidos/as y de profesores y profesoras asociados/as, excluyendo al profesorado asociado de ciencias de la salud, se aplicará el contenido de la disposición transitoria octava de la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

Sexta.— Profesorado con contrato de interinidad regulados por el artículo 10bis del Decreto 84/2003, de 29 de abril, por el que regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la universidad de Zaragoza, en la redacción dada por el Decreto 206/2018, de 21 de noviembre.

1. Se podrán mantener conforme a la normativa que les dio cobertura y hasta su extinción los contratos de los Profesores/as con contrato de interinidad regulados por el artículo 10bis del Decreto 84/2003, de 29 de abril, por el que regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la universidad de Zaragoza, en la redacción dada por el Decreto 206/2018, de 21 de noviembre.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, se convocarán plazas de profesor/a ayudante doctor/a en tanto en cuanto las personas ocupantes de dichos puestos se encuentren en condiciones de poder concursar a las correspondientes plazas. Dichas convocatorias se efectuarían, preferentemente, con las correspondientes a la primera fase de la planificación docente de cada año, sin perjuicio de que pueda efectuarse una convocatoria especial con anterioridad a 31 de diciembre de 2023 ajustada a la disposición transitoria décima primera de la LOSU.

3. En tanto en cuanto se mantengan los contratos, la retribución mensual será la prevista en el Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la universidad de Zara-



goza de 25 de enero de 2019, relativo a las condiciones laborales y retributivas de este personal.

En el momento de la firma del presente convenio, las retribuciones mensuales son las siguientes:

Categoría	Sueldo	Complemento de destino	Complemento específico
Profesor con contrato de interinidad doctor	1.025,21	767,23	291,62
Profesor con contrato de interinidad no doctor	1.025,21	526,03	261,22

Dichas retribuciones serán objeto de actualización en los términos de la disposición adicional décima segunda.

El sueldo se ajustará en el caso de una disposición general o una sentencia firme determine la asimilación total o parcial a alguna de las figuras contenidas en el presente Convenio.

Séptima.— Régimen transitorio referido a la estabilidad del profesorado con contrato de interinidad a que se refiere la disposición anterior.

1. Mientras se mantenga la vigencia de la Disposición Transitoria segunda, se atenderán las siguientes cuestiones con el fin de reducir la incertidumbre en el proceso de transformación del profesorado con contrato de interinidad generada por la LOSU.

2. En el caso de que, en el proceso de transformación de Profesorado Contratado Interino a Profesorado Ayudante Doctor, la plaza fuera obtenida por una candidata o candidato diferente a quien solicitó la transformación, dado que ocupará el puesto transformado, se creará un nuevo puesto de profesorado contratado interino con el fin de mantener en el empleo a la persona solicitante de la transformación.

3. El procedimiento del punto anterior se aplicará por una única vez para cada persona que inste la transformación, siempre que esta persona se hubiese presentado al concurso, habiendo realizado todas las pruebas, y siempre que existan necesidades docentes en el área de conocimiento.

Para el cálculo de las necesidades docentes del área de conocimiento no será tenida en cuenta, en ningún caso, aquella actividad docente que pueda ser desarrollada por el profesorado ayudante doctor bajo la categoría de "otros encargos docentes".

4. Si ocurriera que en el área de conocimiento no existieran necesidades docentes que justificasen la creación de un nuevo puesto, la persona que promocionó la transformación podrá ser contratada por un solo curso extra en las condiciones que establezca la Universidad, sin poder reducir las existentes en su contrato hasta el concurso. Durante la vigencia del nuevo contrato, esta persona no podrá disfrutar de ninguna de las reducciones previstas en este Convenio para su docencia y realizará todas las sustituciones de docencia que aparezcan en el área de conocimiento hasta alcanzar las 240 horas asignadas a tareas docentes de cualquier tipo, ya sean horas lectivas u otros posibles encargos docentes.

5. Asimismo, se incorpora por defecto al procedimiento ordinario de concurso a Profesorado Ayudante Doctor que proceda de una transformación de Profesorado Contratado Interino la obligatoriedad de realización de una prueba objetiva para apreciar la aptitud y capacidad de las personas concursantes en relación con las habilidades necesarias para la impartición de la docencia, que deberá ser necesariamente presencial.

Su valoración será la contemplada en los criterios objetivos aprobados por los respectivos departamentos. En aquellos casos en que no se incluya prueba objetiva entre los criterios aprobados por el departamento, o estos no contemplen puntuación asociada, la comisión de selección correspondiente podrá incrementar la puntuación obtenida por la persona candidata hasta el 10% del resto de la valoración de los criterios establecidos para dicho concurso.

Las comisiones de selección podrán excluir de la obligación de realizar las pruebas objetivas a aquellas personas candidatas cuya aptitud no les ofrezca dudas, motivándolo convenientemente. Ello se aplicará en particular a quienes ya hubieran sido contratados como profesor/a, en plazas del área/especialidad de conocimiento y subespecialidad o perfil equivalentes a las del concurso a desarrollar.

**ANEXO I. COTEJO DE TABLAS SALARIALES DEL PROFESORADO CON LOS VALORES MÁXIMOS
DEFINIDOS POR EL DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN 84/2003**

Categoría	Retribución anual convenio	Referencia Decreto Gobierno Aragón	Importe máximo Decreto Gobierno Aragón	% que representan según valor Decreto Gobierno Aragón
Profesor contratado doctor LOU o permanente laboral LOSU	37.425,88	70%/100% De las retribuciones de un profesor titular de universidad	37.425,88	100%
Profesor colaborador LOU con grado de doctor	32.994,60	75%/100% De las retribuciones de un profesor titular de escuela universitaria	32.994,60	100%
Profesor colaborador LOU no doctor	32.044,28	75%/100% De las retribuciones de un profesor titular de escuela universitaria	32.994,60	97,11%
Profesor ayudante doctor LOU o LOSU	32.788,14	75%/100% De las retribuciones de un profesor titular de escuela universitaria	32.994,60	99,37%

**ANEXO II. RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO PERMANENTE LABORAL A
TIEMPO PARCIAL**

Dedicación	Sueldo mensual	Complemento de destino mensual	Pagas extras
TP 6	558,10	630,50	1949,78
TP 5	465,08	525,42	1624,83
TP4	372,06	420,33	1299,85
TP3	279,05	315,27	974,93

ANEXO III. TABLAS SALARIALES DEL PROFESORADO ASOCIADO

AÑO 2023

CATEGORÍA	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO
AS4 doctor	322,66 €	307,24 €
AS4 no doctor	322,66 €	186,56 €
AS3 doctor	241,98 €	230,45 €
AS3 no doctor	241,98 €	139,91 €

AÑO 2024

CATEGORÍA	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO
AS4 doctor	335,13 €	319,12 €
AS4 no doctor	335,13 €	193,76 €
AS3 doctor	251,34 €	239,36 €
AS3 no doctor	251,34 €	145,31 €

AÑO 2025

CATEGORÍA	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO
AS4 doctor	339,81 €	323,57 €
AS4 no doctor	339,81 €	196,46 €
AS3 doctor	254,85 €	242,70 €
AS3 no doctor	254,85 €	147,34 €

ANEXO IV. TABLAS SALARIALES DEL PERSONAL INVESTIGADOR 2023

Categoría	Importe mensual (*)	importe anual (12 pagas)(*)
Contratos indefinidos		
Contrato de investigador de excelencia	3.926,16 €	47.113,88 €
Contrato de investigador doctor	3.118,82 €	37.425,88 €
Contrato de actividades científico-técnicas		
N.1	3.073,76 €	36.885,08 €
N.2	2.532,83 €	30.394,00 €
N.3.1	1.970,05 €	23.640,65 €
N.3	1.576,04 €	18.912,52 €
N.4	1.470,97 €	17.651,68 €
Contratos de duración determinada		
Contrato predoctoral		
Anualidad 1	1.470,97	17.651,68
Anualidad 2	1.470,97	17.651,68
Anualidad 3	1.576,04	18.912,52
Anualidad 4	1.970,05	23.640,65
Contrato de acceso de personal investigador doctor		
Contratos de "doctor senior"	3.073,76	36.885,08
Contratos de "doctor novel"	2.532,83	30.394,00
Contrato de investigador distinguido (**)	3.073,76	36.885,08
Contratos de duración determinada por la Disposición Adicional 5ª del RD Ley 32/2021 y Contratos por circunstancias de la producción		
N.1	3.073,76 €	36.885,08 €
N.2	2.532,83 €	30.394,00 €
N.3.1	1.970,05 €	23.640,65 €
N.3	1.576,04 €	18.912,52 €
N.4	1.470,97 €	17.651,68 €
Contrato por sustitución	Las que se contemplen en el puesto que sustituye	