



**Universidad**  
Zaragoza

## **PROPUESTA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN**

COMITÉ INTERCENTROS PAS LABORAL  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Junio 2012

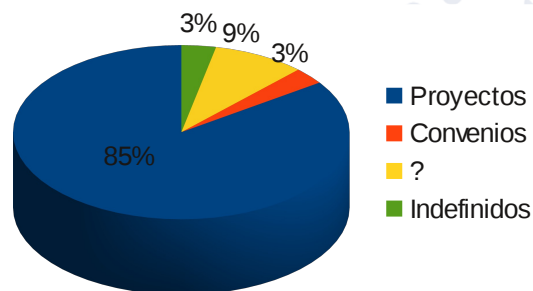


## 1. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

La actividad de investigación y transferencia de tecnología realizada en la Universidad de Zaragoza se enmarca, muy a menudo, dentro de programas, proyectos y convenios que aportan una financiación específica, externa a la Universidad. Esta financiación se caracteriza por su naturaleza no estable.

Por otro lado, la realización de esta actividad requiere normalmente la contratación de personal técnico y administrativo de apoyo con cargo a la financiación específica antes mencionada. Este colectivo, generalmente denominado como “personal de apoyo a la investigación”, tiene como función el dar apoyo técnico, administrativo y de gestión a los grupos e institutos de investigación que llevan a cabo su actividad en la Universidad. Por la misma naturaleza de los fondos que financian su vinculación, no ocupan puestos de la Relación de Puestos de Trabajo de la UZ, sino que, típicamente, la vinculación laboral se establece mediante un contrato laboral temporal por obra o servicio determinado.

Este sistema de financiación, comporta una variabilidad de los fondos económicos que condicionan la temporalidad de los contratos de este personal, a pesar de que perdure la necesidad de la obra o servicio que ocasiona su contratación. De ahí se deriva el hecho de la habitual concatenación sucesiva de contratos, con la correspondiente percepción de precariedad laboral por parte de este colectivo.



*Composición del PAS laboral UZ*

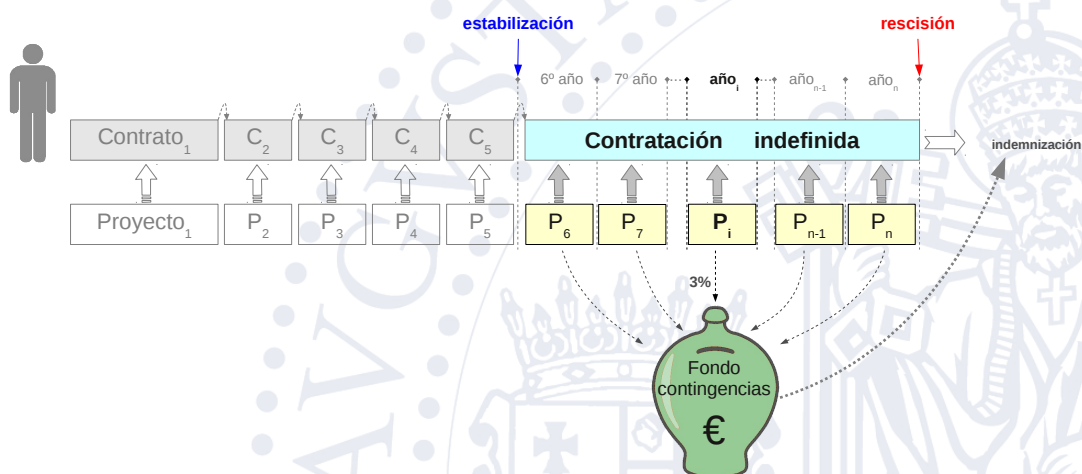
En los últimos años, el personal de apoyo a la investigación en la Universidad de Zaragoza ha experimentado un crecimiento exponencial, pasando de 100 a más de 400 personas en un corto espacio de tiempo. Desde el Comité de Empresa, órgano de representación del PAS laboral que también incluye al citado personal, se observa con cada vez mayor preocupación el alto nivel de eventualidad que afecta a este colectivo, así como una alarmante generalización en la concatenación sucesiva de sus contratos laborales. Pese a no modificar sus tareas, en la mayoría de los casos los contratos se renuevan anualmente sin solución de continuidad. Hay personal de apoyo a la investigación que ya ha superado los 12 años en esta situación. El anexo I incluye un análisis estadístico de este colectivo.

Por todas estas razones, el Comité de Empresa presenta a través de este documento una propuesta razonada y económicamente viable, que pretende dotar de una mínima estabilidad laboral a este personal.

## 2. PROPUESTA DE ACTUACIÓN

La propuesta que aquí se formula ya funciona con éxito en otras universidades del Estado (por ejemplo en algunas universidades públicas catalanas) y se basa en la creación de un fondo de contingencias que dé a los contratos indefinidos garantía financiera, en caso de tener que afrontar los gastos derivados de la rescisión de los mismos.

El sólo hecho de realizar contratos laborales lleva inherente la posibilidad de que la extinción de los mismos comporte una serie de gastos en concepto de indemnización y salarios de tramitación al personal que ve finalizado su vínculo con la Universidad. En el caso de un contrato indefinido, el coste de estas indemnizaciones y salarios de tramitación no puede recaer exclusivamente sobre los fondos de que, en aquel momento, disponga el proyecto o el grupo de investigación. Tampoco tendría que ser asumido por la financiación genérica de la Universidad. Por este motivo se propone, como medida de garantía financiera, en forma de gasto aplazado, un fondo de contingencias que se constituirá mediante la aportación de un importe igual al 3% del coste anual de la contratación. El porcentaje se calculará teniendo en cuenta todas las retribuciones de la persona contratada y se instrumentalizará en forma de aportación solidaria a una bolsa común destinada a hacer frente al coste de futuras extinciones de contratos y afectará, exclusivamente, a las contrataciones laborales indefinidas. Este porcentaje será evaluable en función de la evolución del fondo.



Funcionamiento del plan de estabilización propuesto

La vía ordinaria de contratación del personal de apoyo a la investigación seguirá siendo en régimen de contrato por obra o servicio determinado. Una vez alcanzado un periodo de contratación de 5 años (sin necesidad de que éstos sean consecutivos), se revisarán las condiciones de pervivencia de la actividad investigadora objeto del contrato temporal, con tal de determinar su redefinición a contrato de duración indefinida o bien la rescisión y su correspondiente indemnización. También se facilitará la estabilización del personal temporal cuya antigüedad sea superior a 3 años, cuando el grupo o instituto de investigación así lo solicite.

El paso a contrato indefinido requerirá la firma de un acuerdo entre el grupo, instituto de investigación o proyecto OTRI y el Vicerrectorado de Investigación, con el compromiso de financiación de su personal (en el supuesto de que, en caso de carencia de los recursos necesarios, la Universidad de Zaragoza podrá acogerse a alguna de las modalidades de resolución contractual previstas en la legislación vigente). La propuesta de documento se detalla en el anexo II.

En todos los casos, para poder optar a la estabilización, la selección del personal contratado tendrá que haberse realizado, en algún momento de su relación laboral previa con la Universidad de Zaragoza, mediante concurso público basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. En caso contrario, deberá realizarse una evaluación que habilite al candidato para poder optar a la estabilización de su contrato. Una vez se haya convertido un contrato en indefinido, comenzarán sus aportaciones al fondo de contingencias.

En aras de favorecer la estabilización de su personal de apoyo a la investigación, la Universidad de Zaragoza podrá por un lado ofrecer bonificaciones en el importe de la compensación por gastos generales (“overheads”) aplicable al gasto que suponga la contratación del mencionado personal. Por otro lado, la Universidad podrá analizar y estudiar de forma individual la posibilidad de financiar temporalmente y con carácter retornable, la continuidad de los contratos indefinidos pertenecientes a grupos o institutos de investigación, los cuales, circunstancialmente, no dispongan de recursos suficientes.

El personal de apoyo a la investigación estabilizado, como miembro del colectivo de PAS de pleno derecho, disfrutará de los mismos servicios que la Universidad de Zaragoza ponga a disposición de sus trabajadores. Asimismo, disfrutará del derecho de participación institucional que determine la normativa vigente.

### 3. VIABILIDAD ECONÓMICA

Categoría laboral	LA	LB	LC	LD	
<b>1) Sueldo bruto anual</b>					
Sueldo	1707.17	1468.71	1234.92	1121.62	
Trienios (x2)	85.30	69.54	65.62	65.62	
Complemento de puesto	404.90	404.90	404.90	404.90	
Total bruto mensual	2197.37	1943.15	1705.44	1592.14	
Nº de pagas anuales	14	14	14	14	
Total bruto anual	30763.18	27204.10	23876.16	22289.96	
<b>2) Coste indemnización por despido contrato laboral indefinido</b>					
Despido procedente 20días/año	1685.65	1490.64	1308.28	1221.37	→ 5,5 % del sueldo bruto anual → con 3% aportación, fondo es sostenible si ratio de despido no supera el 54,54%
Despido improcedente 33días/año	2781.33	2459.55	2158.67	2015.26	→ 9,0 % del sueldo bruto anual → con 3% aportación, fondo es sostenible si ratio de despido no supera el 33,33%
<b>3) Aportación anual al fondo de contingencias</b>					
% de aportación	3.00	3.00	3.00	3.00	
Cantidad anual aportada al Fondo (por empleado)	922.90	816.12	716.28	668.70	
<b>4.a) Cuantía fondo personal &gt; 3 años antigüedad</b>					
Nº de personal laboral > 3 años antigüedad	50	56	45	6	
Aportación total Anual	46144.77	45702.89	32232.82	4012.19	→ <b>128092.67 €/año</b>
<b>4.b) Cuantía fondo personal &gt; 5 años antigüedad</b>					
Nº de personal laboral > 5 años antigüedad	23	31	23	4	
Aportación total Anual	21226.59	25299.81	16474.55	2674.80	→ <b>65675.75 €/año</b>



#### 4. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

Se propone el siguiente calendario de actuación:

- 1) Septiembre 2012: presentación del plan de estabilización y aprobación de la creación del fondo de contingencias por los órganos de gobierno.
- 2) Octubre 2012: adecuación de los contratos a las condiciones establecidas en el plan y aportaciones iniciales al plan de contingencias, existiendo dos posibilidades:
  - 2.1) Antigüedad  $\geq$  3 años: estabilización del contrato si es solicitado por el grupo/instituto de investigación correspondiente.
  - 2.2) Antigüedad  $\geq$  5 años: estabilización obligada del contrato durante la gestión de la primera renovación a partir de la creación del fondo de contingencias.



**ANEXO I**

**ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

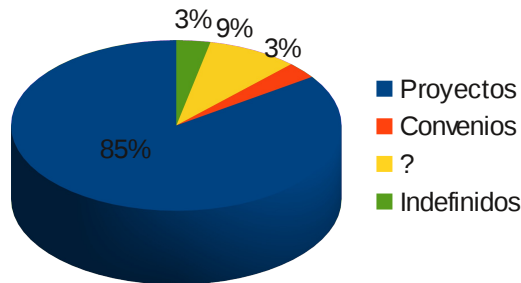
**1. Introducción**

Para realizar este estudio se ha utilizado el censo sindical del colectivo de PAS laboral elaborado con fecha de marzo de 2011.

**2. Composición del colectivo de PAS laboral**

Censo PAS laboral agrupado por colectivos

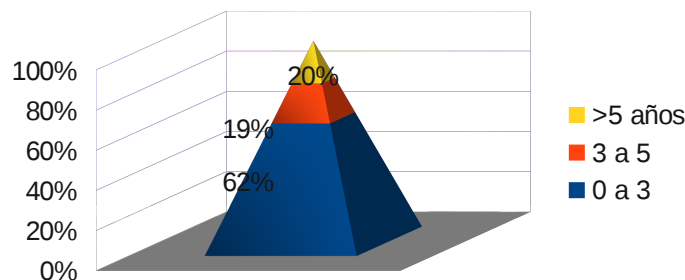
<b>Colectivo</b>	<b>Número personas</b>	<b>%</b>
Proyectos	408	84.65
Convenios	15	3.11
?	43	8.92
Indefinidos	16	3.32
<b>Total</b>	<b>482</b>	<b>100</b>



**3. Antigüedad del personal de apoyo a la investigación (“proyectos”)**

Antigüedad acumulada colectivo proyectos

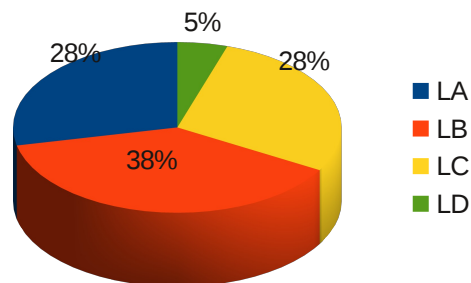
<b>Antigüedad (años)</b>	<b>Número personas</b>	<b>%</b>
0 a 3	251	61.52
3 a 5	76	18.63
>5 años	81	19.85
<b>Total</b>	<b>408</b>	<b>100</b>



#### 4. Categoría laboral del personal de apoyo a la investigación con más de 5 años de antigüedad

Categoría laboral colectivo proyectos con más de 5 años de antigüedad

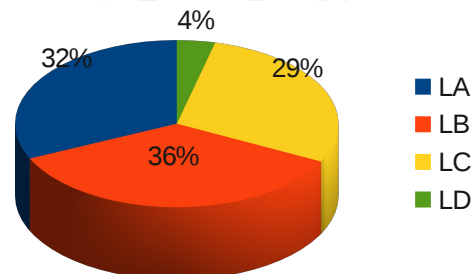
<b>Categoría</b>	<b>Número personas</b>	<b>%</b>
LA	23	28.40
LB	31	38.27
LC	23	28.40
LD	4	4.94
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100</b>



#### 5. Categoría laboral del personal de apoyo a la investigación con más de 3 años de antigüedad

Categoría laboral colectivo proyectos con más de 3 años de antigüedad

<b>Categoría</b>	<b>Número personas</b>	<b>%</b>
LA	50	31.85
LB	56	35.67
LC	45	28.66
LD	6	3.82
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>100</b>







## ANEXO II

### ACUERDO ENTRE EL GRUPO/INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN/PROYECTO OTRI XXXXXXXXXXXX Y EL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Zaragoza,

#### REUNIDOS

De una parte, XXXXXXXXXXXX, como xxxxxxxx del grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI XXXXXXXXXXXX de la Universidad de Zaragoza.

Y de otra, XXXXXXXXXXXX, vicerrector de investigación de la Universidad de Zaragoza, según nombramiento realizado mediante resolución del Rector de fecha XX-XX-XXXX.

#### MANIFIESTAN

I. Que con fecha XX-XX-XXXX el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza aprobó el plan de estabilización del personal contratado de apoyo a la investigación.

II. Que el grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI XXXXXXXXXXXX está interesado en acogerse a la normativa mencionada, razón por la cual se llega a un acuerdo con el Vicerrectorado de investigación, acuerdo que se formaliza según las siguientes

#### CLAUSULAS

Primera. El grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI XXXXXXXXXXXX es el responsable de la financiación del contrato establecido con el señor/señora XXXXXXXXXXXX con DNI XXXXXXXXXXXX, cuya finalidad es la de dar soporte a la investigación que lleva a cabo el equipo de investigación mencionado, con cargo al proyecto XXXXXXXXXXXX (nombre y código).

Segunda. Como consecuencia de la continuidad de la mencionada línea de investigación, el contrato por obra y servicio mencionado ha acreditado una relación contractual de xxx (dd/mm/aa de antigüedad), por lo que, de conformidad con el plan de estabilización aprobado por el Consejo de Gobierno, el grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI tiene la voluntad de modificar la relación contractual del mencionado señor/señora XXXXXXXXXXXX, y transformar su contrato temporal en indefinido.



Tercera. Para hacer efectivo este cambio, el grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI XXXXXXXXXXXX se compromete a financiar la totalidad del coste del contrato referenciado, de manera que, en caso de carencia de los recursos necesarios, la Universidad de Zaragoza podrá acogerse a alguna de las modalidades de resolución contractual previstas en la legislación vigente.

Cuarta. Adicionalmente, una vez transformado el contrato en indefinido, el grupo/instituto de investigación/proyecto OTRI XXXXXXXXXXXX se compromete a realizar la aportación económica anual correspondiente al fondo común de contingencias, conforme a lo dispuesto en el citado plan de estabilización.

Quinta. Si en el transcurso de vigencia de este acuerdo surgen conflictos o diferencias en su aplicación y/o interpretación, el vicerrector de Investigación de la Universidad de Zaragoza actuará como árbitro.

Y, como prueba de conformidad, firman este convenio, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, por duplicado y a un solo efecto.

Por el Grupo/Instituto de  
Investigación/Proyecto OTRI

Por el Vicerrectorado de  
Investigación

