

*Acuerdo de 2 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueban las **directrices para el establecimiento y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Zaragoza***

## **PREÁMBULO**

La entrada en vigor de la Ley Orgánica de Universidades y los Reales Decretos que la desarrollan, la consiguiente aprobación de los nuevos estatutos por las universidades, y el proceso de adaptación al espacio europeo de educación superior están implicando cambios profundos en el régimen jurídico del profesorado universitario. Los reglamentos generales y las aportaciones legislativas de las comunidades autónomas que se han sucedido no cierran todos los aspectos, y las propias universidades son las responsables de culminar esa tarea en sus estatutos y en otras normativas dictadas con carácter general, y mediante la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo y la negociación de sus convenios colectivos.

La Universidad de Zaragoza se ha dotado de diversos instrumentos normativos relativos al personal docente e investigador, entre los que destaca el documento de bases para la elaboración de la plantilla teórica de profesorado aprobado en 1999. Los cambios citados exigían una revisión de dichos instrumentos. El presente documento viene a sustituir los aspectos centrales del anterior, desarrollando el Artículo 136 de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza. Completan el proceso de revisión las normativas aprobadas en el pasado curso (para regular la movilidad interna, el nombramiento de profesores eméritos y de colaboradores extraordinarios, y la colaboración en la docencia del personal investigador) junto con otras actualmente en proceso (sobre el régimen de dedicación docente y retribuciones de los cargos académicos, sobre vacaciones, permisos y licencias, para regular el nombramiento de profesores visitantes, etc.), que vienen a desarrollar en particular distintos aspectos contenidos en el Capítulo I del Título Quinto de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

La LOU establece que cada universidad pública, en el estado de gastos de su presupuesto, establecerá anualmente la relación de puestos de trabajo del profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado, con la consideración de que éste no podrá superar el cuarenta y nueve por ciento del total. Las universidades – concluye el precepto – podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su profesorado por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes. Esta labor se realiza anualmente mediante la elaboración, revisión e informe del plan de ordenación docente, en el que se contemplan también las actividades investigadoras y de gestión, y que constituye por tanto la base sobre la que puede y debe apoyarse la política de profesorado en un escenario en el que la evaluación externa ya no se va a imputar de manera individual a cada profesor, sino de manera colectiva a la Universidad.

La Universidad necesita dotarse de mecanismos eficaces para cuantificar sus necesidades, priorizar sus recursos, y planificar sus actuaciones, mecanismos que han de ser a la vez simples, para facilitar su gestión y comprensión, pero suficientemente flexibles para acomodar las realidades presentes y futuras en el cambiante mundo universitario. Con esta idea se han redefinido los datos y se ha buscado la mejora de su calidad, que permita su publicación permanentemente actualizada como mecanismo elemental de transparencia y diagnóstico de la situación de nuestra Universidad, donde se observan serios desequilibrios y carencias urgentes.

Con las intenciones y los antecedentes señalados, este documento pretende trazar las directrices para la adaptación y distribución eficiente de los recursos humanos así como la mejora de los procedimientos de planificación de la ordenación docente, simplificándolos e intensificando los mecanismos de seguimiento.

El texto propuesto contiene dos partes principales, la definición de la relación de puestos de trabajo, y los principios y procedimientos para su modificación anual:

- I. Relación de puestos de trabajo
- II. Modificación de la relación de puestos de trabajo
  - 1. Equilibrio entre encargo y disponibilidad. Dimensión estándar de la plantilla de profesorado
  - 2. Disponibilidad docente de un área de conocimiento
  - 3. Encargo docente de un área de conocimiento
  - 4. Compromiso investigador
  - 5. Programas para la promoción del profesorado de los cuerpos docentes
  - 6. Programas para la estabilización del profesorado temporal
  - 7. Planificación académica y modificación de la plantilla. Procedimientos y calendario

#### ANEXOS

- I. Siglas identificativas de las instituciones sanitarias
- II. Niveles de experimentalidad de las áreas de conocimiento
- III. Normativas relacionadas
- IV. Disposiciones derogatorias

## I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador, en adelante RPT, es el listado de los puestos de trabajo de personal docente e investigador creados por acuerdo del Consejo (o Junta) de Gobierno. Siguiendo la legislación vigente para cada puesto se informa de los siguientes campos:

- Departamento: Contiene la denominación del departamento al que está adscrito el puesto.
- Número: clave numérica única asignada a cada puesto que se crea en la Universidad.
- Régimen jurídico que regula el puesto de trabajo; funcionario se denota con F, laboral con L, y contrato administrativo con CA.
- Denominación del puesto, que requiere dos campos:
  - C/E/C: cuerpo docente universitario o la categoría de personal contratado al que se adscribe el puesto, de acuerdo con la siguiente terminología:
    - CU – Catedrático de universidad
    - TU – Profesor titular de universidad
    - CEU – Catedrático de escuela universitaria
    - TEU – Profesor titular de escuela universitaria
    - TEUL – Profesor titular de escuela universitaria laboral
    - MT – Maestro de taller
    - CDO – Profesor contratado doctor
    - COL – Profesor colaborador
    - AY – Ayudante
    - AYD – Profesor ayudante doctor
    - AS – Profesor asociado
    - ASCS – Profesor asociado en ciencias de la salud
  - Área: Indica la denominación del área de conocimiento a la que está adscrito el puesto.
- Dedicación al puesto de trabajo, siendo TC la de tiempo completo; P6 tiempo parcial 6 horas, P5 tiempo parcial 5 horas, P4 tiempo parcial 4 horas; P3 tiempo parcial 3 horas; CC representa conjunta completa; y CP la conjunta parcial, todas ellas sin perjuicio de las horas asignadas de tutorías.
- Centro al que está adscrito el puesto, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 136 de los EEUZ.
- Grupo de clasificación del personal funcionario con arreglo a lo dispuesto en el art. 25 de la Ley 30/1984.
- C.V.: Este campo refleja la institución sanitaria a la que está adscrito el puesto y sólo se utiliza para los puestos vinculados de los cuerpos docentes universitarios y para los de profesor asociado en ciencias de la salud. Las instituciones sanitarias aparecen con las siglas que se indican en el Anexo I.
- Observaciones: Bajo este campo, se indican aquellas características del puesto que sean necesarias.
- Además, se incluye al final del listado de RPT un cuadro con la información de los datos genéricos de los puestos de trabajo en función del régimen jurídico y de la categoría de adscripción, en el cual aparece:
- FP: Indica la forma de provisión del puesto de trabajo. Para todos los puestos de funcionarios la forma de provisión es el concurso de acceso (CA) y para todos los puestos de personal contratado, laboral o administrativo es el concurso (C).

- Nivel CD: Nivel de complemento de destino que el puesto tiene asignado. Hace referencia únicamente a puestos de funcionarios.
- Complemento de destino: Para el caso de los puestos de funcionarios la cuantía concreta se encuentra publicada en la ley de presupuestos generales del estado y se corresponde con el nivel que aparece en el campo “Nivel CD”. En el caso de personal contratado laboral o administrativo se indica la cuantía correspondiente, teniendo en cuenta que, en el caso de puestos de profesor asociado (AS), dicha cuantía se corresponde con el tipo 2, del sistema retributivo regulado; la cuantía en euros es la aprobada hasta la fecha en cada caso y en cómputo anual.
- Complemento específico. En el caso de puestos de funcionarios este campo recoge únicamente la cuantía del componente general del complemento específico. En el caso de puestos de profesor contratado doctor se indica la cuantía en euros, que es la aprobada hasta la fecha en cada caso y en cómputo anual.

Los puestos que forman parte de la RPT son:

1. Los puestos dotados de funcionarios correspondientes a los cuerpos docentes universitarios a que se refiere el art. 56.1 de la LOU.
2. Los puestos dotados de personal docente contratado en régimen laboral de acuerdo a las categorías previstas en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 de la LOU.
3. Los puestos de profesor asociado en ciencias de la salud, dotados y aprobados por la Comisión Paritaria SALUD (antes INSALUD)-Universidad de Zaragoza, en régimen de contratación laboral.
4. Los puestos creados bajo el marco de regulaciones o acuerdos anteriores a la entrada en vigor de la LOU y que permanecen de forma transitoria en la actualidad:
  - a) Un puesto de funcionario del cuerpo de maestros de taller y laboratorio de acuerdo a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de la LOU.
  - b) Los puestos ocupados por profesores en régimen laboral, con contrato indefinido a consecuencia de sentencias judiciales firmes y equiparados a la categoría de profesor titular de escuela universitaria, procedentes de la integración de centros en esta Universidad.
  - c) Los puestos dotados y cubiertos mediante contrato administrativo de ayudantes de escuela, de ayudantes de facultad y de profesores asociados cuyos contratos no están vinculados a situaciones especiales y se hallaban vigentes a la entrada en vigor de la LOU y continúan a fecha de hoy, de acuerdo a lo dispuesto en las disposiciones transitorias 4ª y 5ª de la misma.
  - d) Los puestos de profesor asociado en ciencias de la salud, dotados y aprobados por la comisión paritaria SALUD (antes INSALUD)-Universidad de Zaragoza cuyo contrato administrativo se hallase vigente a la entrada en vigor de la LOU y continúa a día de la fecha.
  - e) Los puestos de profesor titular de escuela universitaria y de catedrático de escuela universitaria.

La plantilla está formada por todo el personal docente e investigador en activo, presupuestado para el año en curso. Los puestos de la RPT vacantes no forman parte de la plantilla, mientras que hay algunos puestos de plantilla que no figuran en la RPT, concretamente aquellos que se generen por procedimiento de urgencia o a término para cubrir una necesidad sobrevenida concreta no consolidada, o en virtud de contratos programa específicos. Tampoco son considerados como puestos de RPT los colaboradores extraordinarios y los contratados con cargo a estudios propios; los eméritos, dadas las características de su nombramiento, condiciones económicas y de seguridad social; ni los investigadores que provienen de programas y convocatorias específicos. Sin embargo, estos últimos podrán ser incorporados una vez se actualice la normativa propia de personal investigador. La RPT de la Universidad de

Zaragoza se revisará anualmente y se publicará en el estado de gastos del presupuesto anual de esta Universidad, en cumplimiento del artículo 70 de la LOU.

Como se señala en el artículo 136.3 de los EEUZ, la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT y según el punto 2 la aprobación de estas modificaciones corresponde al Consejo de Gobierno, tras analizar las peticiones de los departamentos y los informes emitidos, así como previa negociación con los órganos de representación de PDI. Por ello, cabe establecer los siguientes puntos:

1. La creación de un nuevo puesto exigirá que se determinen sus características en los términos expresados en este acuerdo.
2. Las plazas aprobadas con los programas de promoción y estabilización, en el caso de primera estabilización de profesores con contrato indefinido, de cada curso académico serán reconocidas como puestos en la RPT en el momento en que se aprueben, indicándose necesariamente en el campo de observaciones la condición de amortización posterior del puesto con que se dotó o de otro puesto de carácter indefinido tras la toma de posesión.
3. Cuando la creación de un puesto suponga la supresión de otro puesto ya existente se indicará dicha circunstancia y a qué puesto o puestos afecta.
4. Se entiende por modificación de un puesto cuando cambie algunas de las siguientes características: régimen jurídico, denominación, dedicación, departamento, centro de adscripción o institución sanitaria.
5. La modificación de la RPT se considerará en firme una vez aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno, que se publica inmediatamente. La publicación de la RPT modificada se efectuará en un plazo máximo de seis meses tras su aprobación.

## **II. MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La aprobación de modificaciones de la RPT, tal y como establece el artículo 136.2 de los EEUZ, corresponde al Consejo de Gobierno, tras analizar las peticiones de los departamentos y los informes emitidos, así como previa negociación con los órganos de representación de PDI. El objetivo de esta parte es sentar las bases para el desarrollo ordenado e informado de dichas modificaciones, los principios y objetivos en que se fundamentan, los mecanismos de cómputo de las necesidades y los recursos disponibles, los programas específicos de promoción y estabilización, y las fases, hitos y calendario para el propio proceso. La modificación de esta parte, o de los distintos parámetros que en ella se definen, al igual que cualesquiera otros aspectos de las normativas relacionadas en el Anexo III que puedan afectar al proceso de modificación de la RPT, deberá ser aprobada tal y como establece el artículo 136.2 de los EEUZ, al igual que las propias modificaciones.

### **II.1. EQUILIBRIO ENTRE ENCARGO Y DISPONIBILIDAD. DIMENSIÓN ESTÁNDAR DE LA PLANTILLA DE PROFESORADO**

La actividad académica del profesorado en la universidad se desarrolla en la docencia de grado y posgrado, la investigación, desarrollo e innovación, así como en la extensión y gestión universitaria. Todas estas actividades académicas del profesorado, que son necesarias y difícilmente comparables, se cuantifican en horas anuales equivalentes a la actividad docente, y aparecen en el plan de ordenación docente (POD), como horas de dedicación docente, o como reducciones de la dedicación docente por gestión o investigación.

A efectos de determinar la disponibilidad, el encargo docente, y la dimensión estándar de la plantilla, se toma como unidad de referencia el área de conocimiento completa, aunque se organice la docencia al nivel del área en cada centro. La disponibilidad docente de un área de conocimiento, que se desarrolla en el capítulo II.2, es la suma de horas de disponibilidad docente de sus profesores. El encargo docente es la suma de horas de docencia reglada correspondientes a las materias que el área tiene asignadas en el marco definido en el capítulo II.3.

Para establecer la dimensión estándar de la plantilla de las áreas de conocimiento, conocidas las horas de encargo docente a efectos de calcular sus necesidades:

1. se dividen entre el factor 0.85, para tomar en consideración una holgura del 15%
2. se añaden las horas correspondientes a reducciones de la disponibilidad, o bien se divide el resultado nuevamente entre 0.85, lo que resulte menor, para incluir otras actividades distintas de la docencia, con un límite del 15%.

Por conveniencia, y para su uso en los programas de promoción, el número de horas de dedicación equivalente a la docencia se divide por 240 horas, que se corresponden a la dedicación docente completa. El número estándar de profesores es el entero más próximo al resultado de este cociente.

Un objetivo básico de la política de profesorado es ajustar de forma estable la disponibilidad y el encargo de cada área, y hacerlo de forma equitativa y transparente. Por tanto, todo aumento o reducción estable de actividad deberá conllevar la correspondiente variación de la disponibilidad. A este respecto, se actuará prioritariamente mediante: la asignación de docencia a las áreas, el número y dedicación de los profesores no permanentes, la amortización de las plazas de cualquier tipo y categoría que queden vacantes como consecuencia de jubilación, renuncia o causa similar, y la orientación del profesorado que ocupa las plazas excedentes hacia otras áreas o actividades. En cuanto a la equidad y transparencia, se publicarán anualmente los datos de disponibilidad y encargo de todas las áreas de conocimiento.

La RPT podrá ser modificada anualmente de acuerdo con las actuaciones que se deriven de la planificación anual (dotación de plazas de cuerpos docentes, nuevas contrataciones,

amortización de plazas, etc.), que se orientarán hacia el equilibrio entre la disponibilidad y el encargo docente y tenderán a aproximar la RPT a la dimensión estándar aquí definida.

## II.2. DISPONIBILIDAD DOCENTE DE UN ÁREA DE CONOCIMIENTO

### II.2.1. Disponibilidad docente básica

La jornada laboral está establecida actualmente en 37.5 h/sem, pero en la práctica, para la planificación académica, se vienen tomando como referencia las horas anuales de actividad docente (RD 898/1985 sobre régimen del profesorado universitario).<sup>1</sup>

La disponibilidad docente básica de un área de conocimiento es el resultado de sumar la máxima dedicación docente anual de su profesorado:

- Catedráticos de universidad, profesores titulares de universidad, catedráticos de escuela universitaria, profesores contratados doctores, profesores ayudantes doctores..... 240h
- Catedráticos y profesores titulares de universidad vinculados SALUD..... 180h
- Profesores titulares de escuela universitaria, profesores laborales equiparados a titulares de escuela universitaria, profesores colaboradores..... 360h,  
o menor aplicando II.2.2
- Ayudantes ..... 120h
- Ayudantes con grado de doctor, en su tercer y cuarto año, a petición de los interesados ..... 180h
- Profesor asociado a tiempo parcial ..... entre 90 y 180h

Los profesores asociados en ciencias de la salud realizan hasta 3 h/día de prácticas asistenciales, lo que supone un total de hasta 450 hcurso. Los catedráticos y profesores titulares de universidad vinculados SALUD pueden también realizar hasta 300 hcurso de prácticas asistenciales.

Los profesores ayudantes, como profesores en formación sin plena capacidad docente, no podrán impartir más de la mitad de la docencia teórica de una asignatura.

Transitoriamente, durante el periodo marcado por las transitorias 4ª y 5ª de la LOU, se contemplan también las siguientes dedicaciones correspondientes a contratos LRU:

- Profesor asociado a tiempo completo ..... 240h
- Ayudante en su primer plazo ..... 120h
- Ayudante en su segundo plazo ..... 180h

La colaboración en la docencia del personal investigador queda regulada en la correspondiente normativa. Con los mismos procedimientos se regulará la de los profesores contratados doctores para tareas prioritariamente investigadoras, que podrán impartir hasta 80 horas, que no se incluirán en la disponibilidad del área, salvo que éstos tendrán plena capacidad docente.

---

<sup>1</sup> Las aproximadamente 1600 horas laborales anuales de un profesor con dedicación a tiempo completo de 240 horas se podrían distribuir, por ejemplo, en 750 horas de docencia, 750 horas de investigación, y 100 horas de gestión y extensión. Obsérvese que, en este supuesto, cada hora de docencia supone algo más de tres horas de trabajo, como corresponde lógicamente a la necesaria preparación, atención de tutorías, realización y corrección de pruebas de evaluación, etc. Por este motivo, una reducción de la dedicación docente, por ejemplo 60 horas equivalentes a la dedicación docente por el desempeño de funciones de gestión, obviamente se corresponde con una dedicación de horas de trabajo muy superior a 60. Análogamente, el cómputo de 15 horas por un proyecto de fin de carrera o un trabajo académicamente dirigido supondrá en general una cantidad muy superior de horas de trabajo, incluidas las dedicadas a la evaluación.

No computan a efectos de disponibilidad docente del área los profesores asociados en el marco del convenio con el Gobierno de Aragón para profesores de enseñanzas medias, los becarios y contratados de investigación, los profesores eméritos, ni los colaboradores extraordinarios.

### **II.2.2. Reducción para converger al máximo de 240 horas anuales**

Con objeto de contribuir a la mejora de la calidad de la docencia y de fomentar la formación e investigación del profesorado con más de 240 horas de docencia y dedicación a tiempo completo, se seguirá reduciendo la dedicación máxima de 300 horas reconocida actualmente. El ritmo de esta reducción adicional de la dedicación deberá ser aprobado por el Consejo de Gobierno a propuesta del Consejo de Dirección, teniendo en cuenta las distintas actuaciones que contempla la planificación anual de la actividad académica, y los eventuales acuerdos y programas específicos que pudiera haber al respecto. En cualquier caso, esta reducción estará necesariamente vinculada al reconocimiento de actividades y méritos de formación e investigación de los profesores afectados. Inicialmente, se concreta en reducciones a:

- 270 horas para profesores doctores.
- 240 horas para profesores doctores con al menos un tramo de actividad investigadora reconocido.

### **II.2.3. Disponibilidad docente real**

Para que las áreas de conocimiento dispongan de una holgura que permita una distribución racional del encargo, la respuesta ante incidencias que pueden originarse a lo largo del curso, y se posibilite que los profesores disfruten ocasionalmente de licencias para su formación y perfeccionamiento, todo ello sin requerir, en general, la contratación de profesorado adicional, se considera que la disponibilidad docente real es el 85% del resultado de sustraer las reducciones a la disponibilidad docente básica (limitadas para estos efectos a un máximo del 15% de la disponibilidad docente básica).

### **II.2.4. Reducción por actividades de gestión e investigación, por representación de los trabajadores, y por edad avanzada**

Se aplicarán las reducciones de la disponibilidad docente por el desempeño de tareas de gestión o investigación, por participar en órganos de representación de los trabajadores, o por edad avanzada. Estas reducciones serán establecidas o reguladas por acuerdo de Consejo de Gobierno a propuesta del Consejo de Dirección, que indicará su cuantía, o el método para establecerla.

Actualmente, estas reducciones son:

- Rector, Vicerrectores, Secretario General, y Defensor del universitario: reducción total
- Tareas de gestión en rectorado, centros, departamentos e institutos de investigación: según normativa, o en su defecto según acuerdo de Consejo de Gobierno
- Impulso y reconocimiento de la dedicación a la investigación. Actualmente según convenio GA-UZ (IRDI).
- Representación de los trabajadores: 90 h
- Mayor de 60 años, a petición de los interesados: 60 h

Idéntico tratamiento contable como reducción de la disponibilidad docente (total) se aplicará al profesorado adscrito a la Universidad de Zaragoza en servicios especiales o en comisiones de servicio.

En el caso de acumularse en el mismo profesor dos o más reducciones por cualesquiera de estas situaciones, la reducción que se le aplique efectivamente será como máximo el 125% de la mayor de todas ellas.

## **II.3. ENCARGO DOCENTE DE UN ÁREA DE CONOCIMIENTO**

A efectos de calcular las necesidades de cada área, se desarrollan modelos de cálculo de horas necesarias para atender la docencia teórica y práctica de las asignaturas, en función de los

créditos (en el futuro, créditos ECTS) y alumnos, reales o previstos para el curso que se planifica, o excepcionalmente de los cursados o superados en cursos anteriores, y del grado de experimentalidad.

Los modelos son de dos tipos:

- Detallado, en el que se describen las actividades efectivamente llevadas a cabo en cada una de las asignaturas, y las horas de dedicación necesarias en función del número de alumnos y créditos, y del tipo de actividad de que se trate. Este modelo refleja con precisión las necesidades y sirve además como punto de partida para la publicación de la organización docente.
- Contable, en el que se obtiene un número de horas de dedicación para cada crédito matriculado, en función del nivel de experimentalidad de los estudios. Este modelo sirve como marco de comparación de las áreas, y para estimar las necesidades a medio plazo, o de nuevas titulaciones.

Las asignaturas que se tienen en cuenta en el cálculo de necesidades son:

- Todas las obligatorias de titulaciones oficiales de grado (denominación empleada por conveniencia, en lugar de los actuales primer y segundo ciclos).
- Todas las optativas de titulaciones oficiales de grado, salvo las que no hayan alcanzado en cursos anteriores una demanda suficiente (actualmente, ocho alumnos) y sean prescindibles a la hora de ofrecer una optatividad mínima (actualmente, a razón de dos a una), para cuya selección se oirá al centro.
- Todas las de titulaciones oficiales de posgrado, salvo las que no hayan alcanzado en cursos anteriores una demanda suficiente (actualmente, tres alumnos).

El encargo máximo que se tiene en cuenta para estas asignaturas es:

- El resultante de aplicar el modelo contable al número de alumnos previstos, en el caso de asignaturas de grados y posgrados oficiales.
- El realmente impartido en el último curso cerrado, en el caso de cursos de doctorado (hasta su extinción), trabajos de investigación, y tesis doctorales.

El resto de encargo podrá impartirse si se dispone de suficiente profesorado, pero no se tendrá en cuenta en el cálculo de necesidades.

### **II.3.1. Encargo docente teórico**

Actualmente toda la docencia teórica se imparte al grupo completo (en forma de clases magistrales, con diversos grados de participación y actividad), así que el encargo se obtiene directamente multiplicando el número de créditos teóricos por el número de grupos de docencia por 10 h/crédito. En el caso de docencia teórica semipresencial, 10 h/crédito será el límite superior para el encargo, que tomará en cuenta las necesidades reales de tutela y supervisión de los alumnos.

Se procurará evitar la masificación, tratando de no superar, en general, los 75 alumnos por grupo (85 si es grupo único). Sin embargo, el número de grupos de cada asignatura no puede determinarse automáticamente a partir del número de alumnos previstos, puesto que ha de ser homogéneo en cada curso y titulación, podría tenerse en cuenta el número de alumnos asistentes, y excepcionalmente pueden concurrir circunstancias que aconsejen permitir más grupos que los estrictamente necesarios. Por todo ello, este número de grupos es propuesto por los centros, y revisado por el Consejo de Dirección, sometiéndose a la decisión del Consejo de Gobierno las eventuales discrepancias.

### **II.3.2. Encargo docente práctico. Modelo detallado**

Es responsabilidad de los departamentos desarrollar la docencia práctica de cada asignatura, indicando el tipo de actividades prácticas, los créditos que representan para el alumno (Ci), y

otros datos necesarios para calcular el encargo, como el número de grupos a los que se imparte (Gi). Con respecto al desdoblamiento en grupos, sólo debe cambiarse por causa justificada.

Tomando como referencia los programas de evaluación de la ANECA y su notación para metodologías de enseñanza-aprendizaje, los tipos de actividades prácticas se identifican como:

- Tipo 1: **clase magistral**, con el grupo completo. Por ejemplo: resolución de problemas en la pizarra o exposiciones magistrales de casos prácticos. El número de grupos coincide con el de grupos de teoría. El encargo es  $10 \cdot Ci \cdot Gi$ .
- Tipo 2: **resolución de problemas y casos** en grupos grandes. Por ejemplo: seminarios para la resolución supervisada de problemas o la discusión de casos prácticos, o sesiones de trabajo relativamente autónomo en aula informática. El número de grupos, será el doble o, como mucho, el triple del número de grupos de teoría, salvo cuando éstos sean suficientemente reducidos. El encargo es  $10 \cdot Ci \cdot Gi$ .
- Tipo 3: **prácticas de laboratorio** con grupos medianos o pequeños, en función de las características del laboratorio, espacio disponible, peligrosidad, etc. El desdoblamiento en grupos debe responder a las características de capacidad y seguridad del laboratorio donde se realiza cada práctica (puestos disponibles, alumnos por puesto, alumnos que puede atender un profesor, profesores que pueden atender simultáneamente a sus grupos en el mismo lugar a la misma hora). El encargo es  $10 \cdot Ci \cdot Gi$ .
- Tipo 4: **prácticas de campo**. Se consigna una actividad por cada salida distinta, indicando los créditos que supone (por ejemplo, si la mitad de las prácticas de una asignatura con tres créditos prácticos se imparten de esta forma, en tres salidas similares, cada una supone 0.5 créditos) y el número de grupos (por ejemplo, dos si todos los alumnos hacen la salida juntos con dos profesores). El encargo es  $16 \cdot Ci \cdot Gi$ .
- Tipo 5: **prácticas clínicas**. Se consignan los créditos prácticos totales que supone la actividad (por ejemplo, si se trata de una asignatura de 18 créditos íntegramente dedicada a la realización de estancias clínicas se consigna una única actividad de 18 créditos, lo que significa típicamente que se exige a los alumnos la realización de entre 180 y 540 horas para su superación, dependiendo de la naturaleza de las prácticas). No se consigna el número de grupos, sino directamente las horas de prácticas asistenciales realizadas por los profesores.
- Tipo 6: **trabajos prácticos** (incluida la realización de prácticas semipresenciales o externas). Se consignan los créditos prácticos totales que supone la actividad (por ejemplo, si se trata de una asignatura con 6 créditos prácticos de los cuales la mitad son la realización de un trabajo, se consigna una actividad de 3 créditos, lo que significa típicamente que se exige a los alumnos la dedicación de unas 90 horas a realizarlo). No se consigna el número de trabajos ni de grupos, sino el encargo que atienden los profesores, dependiendo de la mayor o menor necesidad de tutela. El límite máximo de encargo es de una hora por crédito y alumno.

### **II.3.3. Encargo docente práctico. Modelo contable**

Adicionalmente a la descripción detallada de las actividades prácticas, se precisa de un modelo menos detallado que permita:

- Establecer un marco equitativo para valorar los recursos necesarios para impartir una docencia de calidad en todas las materias. De este modo se podrán priorizar las necesidades de las áreas con recursos insuficientes, y a la vez se podrá exigir a las áreas con recursos suficientes que los apliquen.
- Realizar cálculos de necesidades globales, especialmente en el caso de análisis a medio plazo que contemplen nuevas titulaciones, o en un horizonte en el que se disponga de los recursos teóricamente necesarios para impartir una docencia de calidad en todas las materias.

Este modelo toma como datos de entrada, para cada asignatura (o parte) impartida por un área de conocimiento, los créditos prácticos, los alumnos previstos, y el nivel de experimentalidad. El encargo docente práctico se calcula aplicando un factor de horas necesarias por crédito y alumno. Los factores se fijan por acuerdo de Consejo de Gobierno a propuesta del Consejo de Dirección. Actualmente hay cinco niveles (ver Anexo II), cuyos factores, de menor a mayor experimentalidad, son: 0.3, 0.5, 0.7, 1.1, 1.7. En cualquier caso, el encargo mínimo es 10·Ci, previsto para que, en el supuesto de asignaturas con pocos alumnos, el encargo sea suficiente para que el profesor imparta las prácticas al grupo completo (aunque se puede hacer de otra forma, que no suponga mayor encargo).

Respecto de estos factores y de los niveles de experimentalidad se realizará un estudio de revisión. Este estudio tenderá a ajustar la homogeneidad de tratamiento de distintas áreas que impartan docencia práctica de la misma naturaleza, orientado a reducir el número de niveles y la diferencia entre los factores para ir preparando la adaptación al EEES. Tras la aprobación del Plan de Ordenación Docente del Curso 2006–2007 por el Consejo de Gobierno se realizará y presentará un informe de la Comisión de Docencia de Universidad relativo a los niveles de estas áreas con la consiguiente propuesta de modificación si se estimase pertinente.

Ejemplos:

- Para una asignatura de nivel 3, 3 créditos prácticos y 130 alumnos previstos, el encargo práctico según el modelo contable sería de  $0.7 \cdot 3 \cdot 130 = 273$  h. Se puede interpretar como que, en promedio, se reparte a los alumnos en  $273/30 = 9.1$  grupos, que tendrían en media  $130/9.1 = 14.3$  alumnos.
- Para una asignatura de nivel 1, 2 créditos prácticos y 25 alumnos previstos, el encargo práctico según el modelo contable sería de  $\max(0.3 \cdot 2 \cdot 25; 2 \cdot 10) = 20$  h, que permite realizar las prácticas en grupo completo, o como trabajos tutelados, por ejemplo en 5 grupos de 5 estudiantes, y el profesor dedicaría 4 h “de POD” a la tutela de cada grupo.

En el caso de prácticas asistenciales, dado que necesariamente han de impartirse a grupos muy reducidos, para la aplicación del modelo contable se aplicará además un factor 5. De este modo, una asignatura con 6 créditos de prácticas asistenciales y 40 alumnos, en un área con factor de experimentalidad de 1.7 podría tener hasta  $6 \cdot 40 \cdot 1.7 \cdot 5 = 2040$  horas de prácticas asistenciales. Si, por ejemplo, cada alumno ha de realizar para superarla 100 horas, entonces esto significa que cada profesor podría impartir estas prácticas a alumnos en parejas (porque  $100 \cdot 40 / 2 = 2000 < 2040$ ).

#### **II.3.4. Asignaturas con contabilidad especial**

Existe un reducido número de asignaturas, cuya importancia es creciente en el EEES, en las que el cálculo del encargo necesario no se hace desarrollando la asignatura en actividades presenciales, sino que se contabiliza tomando como referencia datos de alumnos que las han superado en cursos anteriores, mediante trabajo personal o en grupo dirigido, tutelado o supervisado por los profesores. En todas ellas el centro propone el encargo, en horas equivalentes a la dedicación docente, y lo distribuye entre las áreas de conocimiento, con el límite general que se indica en función de los créditos superados en el curso anterior. Las propuestas de los centros deben justificar las necesidades reales de tutela y evaluación. Son las siguientes:

1. Proyectos de fin de carrera, y trabajos académicamente dirigidos: hasta 1 h por crédito superado el curso anterior.
2. Prácticas integradas obligatorias, tuteladas por profesores del centro: hasta 0.5 h por crédito superado el curso anterior.
3. Prácticas externas, obligatorias o con reconocimiento de créditos de libre elección, supervisadas o coordinadas por profesores del centro: hasta 0.2 h por crédito superado el curso anterior.

El máximo individual de horas de encargo docente por profesor en el conjunto de asignaturas de esta naturaleza es de 90 h. Adicionalmente, salvo en el caso excepcional de profesores asociados contratados para atender íntegramente estas asignaturas, el máximo individual de horas de encargo docente por profesor en asignaturas de cada tipo es: 60 horas (proyectos y trabajos académicamente dirigidos), 30 horas (prácticas integradas), 20 horas (prácticas externas).

### **II.3.5. Titulaciones oficiales de posgrado**

Para el cómputo de necesidades de los cursos se emplearán los mismos mecanismos que para las asignaturas de grado. Actualmente, los niveles de experimentalidad de las asignaturas son los de las correspondientes áreas.

La dirección de un trabajo de investigación se computará a razón de 1.5 h por crédito superado si es competencia exclusiva del profesor, y de 0.5 h si es competencia compartida con un doctor investigador externo a la Universidad.

La dirección de una tesis se computará como 30 h.

El máximo individual de horas de encargo docente por profesor en dirección de trabajos de investigación, tesis doctorales y cursos de doctorado (hasta su extinción) es de 60 h.

### **II.3.6. Otras actividades docentes**

En la medida que lo permita la disponibilidad del área, se fomentará la participación de los profesores en las asignaturas y actividades que constituyen libre elección y estudios propios.

## **II.4. COMPROMISO INVESTIGADOR**

En tanto se establezca un sistema de indicadores de la actividad investigadora, y con el objetivo de disponer de un criterio provisional sobre la cantidad y calidad de la actividad investigadora de los profesores, se utiliza el compromiso investigador, que recoge datos sobre la participación en proyectos, tramos de productividad investigadora, y dirección de tesis doctorales, y que ya está siendo empleado para el impulso y reconocimiento de la dedicación a la investigación (convenio GA-UZ IRDI), incluyendo la dotación de plazas motivadas por investigación.

Cuando la actividad investigadora sea extraordinaria en dedicación (más allá del tercio de dedicación exigido por el real decreto sobre el profesorado) o en mérito (distinguida por el reconocimiento de tramos de productividad investigadora), podrá dar lugar a reducción de la disponibilidad docente. El ritmo para esta reducción lo marcará el Consejo de Gobierno a propuesta del Consejo de Dirección, teniendo en cuenta la distribución entre las distintas actuaciones que contempla la planificación anual de la actividad académica y los eventuales acuerdos y programas específicos que pudiera haber al respecto (como, por ejemplo, el aludido convenio GA-UZ IRDI), con el horizonte de reducción por compromiso investigador para los profesores con dedicación a tiempo completo aquí definido como horas equivalentes a la dedicación docente.

### **II.4.1. Dedicación a proyectos de I+D+i**

En concordancia con la dedicación a tiempo completo a un proyecto, tradicionalmente establecida en distintas convocatorias en 32 h/sem, se establece una cuantificación en h/sem, que no siempre coincidirá con la dedicación real, en la que se valora especialmente la participación en proyectos públicos nacionales y europeos, donde la elevada competencia y rigor en el proceso de selección favorece la calidad, que se desea primar.

#### ***II.4.1.1. Proyectos avalados externamente***

La relación actualizada de los proyectos considerados en esta categoría es competencia de la Comisión de Investigación, siendo necesario en cualquier caso que su dotación económica, excluidos los gastos de personal, dividida por los EJC totales asignados al proyecto y los años de duración del mismo, sea superior a un mínimo que se establecerá anualmente por la Comisión de Investigación para cada área.

En los proyectos con relación expresa de la dedicación de los miembros del equipo, la cuantificación de la dedicación a tiempo completo será de 32 h/sem y la dedicación a tiempo parcial o compartida será la fracción que corresponda en cada caso, por defecto 16 h/sem. En aquellos proyectos donde no sea necesario hacer constar explícitamente la dedicación, la dedicación total asignada al proyecto se establecerá por equivalencia (dotación económica, excluidos gastos de personal, dividida por la duración del proyecto en años) con otros proyectos de la misma área, y esta dedicación total se distribuirá a propuesta de los miembros del equipo.

#### ***II.4.1.2. Proyectos avalados por la Comisión de Investigación***

La dedicación a proyectos realizados en colaboración con empresas o instituciones mediante convenios establecidos por la Universidad de Zaragoza (a través, por ejemplo, de la OTRI) o por otros organismos oficiales, como gobiernos autónomos, se cuantificará como máximo en 24 h/sem si es a tiempo completo. Para ello, los miembros del proyecto que deseen que su participación sea reconocida, lo solicitarán mediante escrito a la comisión, con el visto bueno del responsable del proyecto, que deberá cumplir las siguientes condiciones mínimas:

- Su duración ha de ser igual o superior a un año.
- Debe hacerse pública una memoria de actividades y resultados final, y otras anuales en proyectos de más de un año de duración, al margen de que puedan existir también memorias confidenciales destinadas a la institución o empresa que financia el proyecto.
- La dotación económica del proyecto, excluidos gastos de personal, dividida por persona y año deberá ser superior al mínimo establecido por la Comisión de Investigación para proyectos avalados externamente.
- La gestión económica del proyecto deberá ser controlable por parte de la Universidad de Zaragoza.

#### ***II.4.1.3. Dedicación a proyectos en un curso académico***

La dedicación a proyectos en un curso se contabiliza sumando la dedicación a cada proyecto por la fracción de semanas del curso, no pudiendo superarse en ningún curso 32 h/sem de dedicación total, ni 24 h/sem en proyectos avalados por la Comisión de Investigación.

#### **II.4.2. Compromiso investigador para un curso académico**

A partir de la dedicación media a proyectos en los tres cursos anteriores, se calculan las horas equivalentes de dedicación a proyectos según la fórmula:

$$(\text{dedicación media} - 14) \cdot 5$$

Como ejemplos: a una dedicación máxima, de 32 h/sem, corresponden 90 horas; a una dedicación media de 24 h/sem corresponden 50 horas; y a una dedicación media de 16 h/sem corresponden 10 horas.

Por el reconocimiento reciente de tramos de investigación (sexenios, o indicadores equivalentes, en los seis años anteriores, o haber obtenido el máximo de ellos), se añaden 30 horas equivalentes.

Además, por cada tesis doctoral dirigida y defendida se añaden 20 horas durante los tres cursos siguientes al de su defensa, con un límite máximo de 30 por este concepto. Cuando la tesis doctoral ha sido dirigida por más de un profesor las horas se distribuyen entre los directores.

El compromiso investigador es el múltiplo de 10 más próximo al cálculo anterior, con un límite máximo de 90 horas por profesor.

### **II.5. PROGRAMAS PARA LA PROMOCIÓN DEL PROFESORADO DE LOS CUERPOS DOCENTES**

La dotación de puestos para la mejora de la estructura de profesorado se podrá llevar a cabo cuando, además del cumplimiento de requisitos legales, se den las condiciones fundamentadas en la estructura de la plantilla y en los méritos personales. La dotación de nuevos puestos de catedrático de universidad (CU) se realizará según los siguientes programas o vías:

- A petición de los interesados
- A petición de los centros y departamentos

El Consejo de Gobierno, teniendo en cuenta las previsiones presupuestarias, aprobará la convocatoria de dotación de puestos, siendo condición indispensable para la dotación de un nuevo puesto de CU en un área que el número actual de CU del área sea inferior a un tercio del número de profesores de su dimensión estándar. Como máximo el 10% del total de puestos podrán serlo a petición de centros y departamentos.

Si, por falta de solicitudes, quedaran puestos sin asignar, se acumularán a la siguiente convocatoria.

En cuanto a la promoción de los profesores titulares de escuela universitaria a titulares de universidad, actualmente sólo es posible expresar la voluntad de facilitar y agilizar las vías que la modificación de la LOU prevea al respecto.

## **II.5.1. Solicitudes**

### ***II.5.1.1. Programa a petición de los interesados***

Podrán solicitar promoción los profesores habilitados o acreditados.

Los profesores interesados deberán cursar la solicitud en los plazos que se establezcan, a través del departamento a que pertenezca el puesto, solicitud que no podrá producirse más de una vez cada cinco años. El respectivo Consejo de Departamento, una vez verificada la concurrencia de los requisitos de la solicitud, elevará la propuesta de dotación al Consejo de Gobierno en la que se incluirá el perfil correspondiente. Asimismo remitirá las solicitudes de los profesores interesados al Vicerrector de Profesorado.

### ***II.5.1.2. Programa a petición de los centros y departamentos***

Los centros podrán solicitar puestos de CU en áreas sin profesor catedrático, con docencia estable y un mínimo de cinco profesores de los cuerpos docentes con docencia a tiempo completo en su centro.

Los departamentos podrán solicitar puestos de CU en áreas sin profesor catedrático y con ocho profesores doctores a tiempo completo, pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios o contratados.

A los efectos de los dos apartados anteriores se considerará como un puesto efectivo de CU del área de conocimiento la dotación efectuada en el anterior programa para la mejora de la estructura de profesorado por cualquier vía o programa aún estando pendiente de resolución.

Las solicitudes deberán contar con el acuerdo de la Junta de Centro o del Consejo de Departamento respectivo. Si la petición proviene de un centro, habrá de acompañarse a ella el informe favorable del Consejo de Departamento correspondiente que, a tal fin, recabará el centro petionario.

La propuesta, que incluirá el perfil correspondiente, se elevará al Consejo de Gobierno; asimismo se remitirá al Vicerrector de Profesorado.

## **II.5.2. Procedimiento**

Para cada área sólo se considerará una solicitud en primera vuelta. Si quedan puestos sin dotar, se considerará en segunda vuelta una segunda dotación solamente si una vez contada la primera sigue sin superarse el tercio de la dimensión estándar.

Se ordenan las solicitudes en orden creciente del cociente de CU actuales entre la dimensión estándar. En caso de coincidencia se utilizará el criterio del tiempo transcurrido desde la última convocatoria de CU, teniendo como referencia la fecha de la Junta o Consejo de Gobierno en que fue aprobada.

Cuando el número de puestos a conceder sea inferior al de solicitudes en las que se cumplan las condiciones exigidas, la adscripción del puesto a uno u otro centro así como el perfil, en su caso, corresponderán al Consejo de Gobierno previo informe motivado del departamento.

En el caso del programa “a petición de centros y departamentos” la prioridad de las solicitudes se ordenarán en orden decreciente del número de profesores doctores, de los cuerpos docentes o contratados, y en caso de empate, por la suma de antigüedades de sus miembros. La dotación de un puesto por esta vía será incompatible con la que pudiera corresponder al área por cualquier otra.

El procedimiento relativo a puestos de profesor vinculados a puestos asistenciales del SALUD se atenderá a lo establecido en el convenio SALUD–Universidad de Zaragoza y la legislación vigente.

## **II.6. PROGRAMAS PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL PROFESORADO TEMPORAL**

La Universidad de Zaragoza promoverá la estabilización de su personal contratado. Las solicitudes se realizarán dentro del período de planificación de la ordenación docente del correspondiente curso académico.

En cualquier caso, la transformación de plazas a los cuerpos docentes universitarios o a profesor con contrato indefinido requerirá que se justifique la existencia de necesidades docentes e investigadoras. Para ello se requerirá que la dedicación del resto de profesores del área de conocimiento, sin contar otros profesores con contrato temporal de menos antigüedad, ni profesores mayores de 60 años, y considerando una dedicación máxima de 240 horas por profesor, no exceda la dedicación de la dimensión estándar del área de conocimiento.

El departamento, en estos casos, utilizará todas las posibilidades a su alcance para justificar las citadas necesidades en la planificación de la ordenación docente de cada curso. Será condición indispensable que el área, mediante acuerdo del Consejo de Departamento, equipare su encargo docente y su disponibilidad, amortizando las plazas de profesorado no permanente a tiempo parcial, o disminuyendo la dedicación de las existentes, para facilitar la estabilidad del profesorado contratado a tiempo completo.

La Universidad de Zaragoza garantizará la reorientación del profesorado no permanente excedentario hacia áreas o centros deficitarios. En caso de que no se consideren justificadas las necesidades docentes objeto de la plaza a convocar en el área de conocimiento y centro al que está asignado el profesor, la Comisión de Docencia de Universidad, en coordinación con el Vicerrector que tenga las correspondientes competencias, propondrá una reorientación de la plaza en el contexto de una adaptación razonable del profesorado implicado, que será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

El contenido de este epígrafe está sujeto a lo que pueda determinarse en el marco de la negociación colectiva.

### **II.6.1. Estabilización del profesorado contratado LRU**

Los procedimientos conducentes a la transformación de los correspondientes contratos o plazas se ajustarán a lo previsto en la disposición transitoria octava de los EEUZ y al contenido del presente capítulo, que será también de aplicación a las transformaciones de contratos o plazas de profesores contratados en alguna de las modalidades previstas en la LOU, cuando dicha contratación se hubiera efectuado en aplicación de la disposición transitoria octava de los EEUZ por hallarse contratado a tiempo completo el profesor afectado en esta Universidad a la entrada en vigor de la LOU.

Se transformarán, previa solicitud de los interesados, los contratos o plazas de quienes se hallen en posesión de las acreditaciones o habilitaciones necesarias para el contrato o plaza de destino. No obstante ello, cuando lo exigible sea una evaluación externa de la actividad docente o investigadora, también se celebrarían los contratos bajo condición de la no emisión de

evaluación negativa cuando los candidatos acrediten haber instado dicha evaluación ante el órgano competente.

Los interesados incluirán en su propuesta el perfil de la plaza con referencia a una o varias asignaturas adscritas al área de conocimiento de que se trate, de entre las cuales al menos una será troncal u obligatoria, y también podrán incluir propuesta de dos miembros de la comisión de selección.

La provisión de las correspondientes plazas se realizará mediante concurso, excepto en los supuestos de transformación de contrato explícitamente contemplados en las secciones siguientes.

Cuando se transforme la plaza en otra de los cuerpos docentes universitarios, si agotase el tiempo de duración de su contrato, hasta la resolución del concurso de acceso se transformaría su contrato con carácter de “a término” a otro de profesor ayudante doctor, sin proceso de selección ni requisito de desvinculación.

Se amortizará la plaza ocupada por el solicitante o por el profesor que resulte propuesto tan pronto como se resuelva el correspondiente concurso y tome posesión el candidato propuesto. Posteriormente, en el caso de que el solicitante no superase el proceso selectivo y la dedicación de los profesores del área de conocimiento no exceda la de la dimensión estándar del área de conocimiento, el solicitante podrá transformar su contrato a uno de ayudante o de profesor ayudante doctor si reúne las exigencias legales.

#### ***II.6.1.1. Profesores ayudantes LRU***

Los profesores ayudantes LRU contratados por la Universidad de Zaragoza tendrán derecho a ser contratados como profesor ayudante doctor si reúnen las exigencias legales. La transformación se realizaría sin proceso de selección y sin necesitar desvinculación de dos años de la Universidad de Zaragoza.

Si están acreditados o habilitados para ello, también podrán estabilizar su plaza, mediante su transformación a otra de profesor con contrato indefinido o titular de universidad.

#### ***II.6.1.2. Promoción de los profesores asociados LRU a tiempo completo***

Sin perjuicio a su derecho a ser prorrogados en los términos de la legislación vigente, los profesores asociados LRU a tiempo completo tendrán derecho a ser contratados como ayudantes o, si reúnen las exigencias legales, como profesor ayudante doctor. La transformación se realizaría sin proceso de selección y, en el caso de ser contratados como profesor ayudante doctor, sin necesitar desvinculación de dos años de la Universidad de Zaragoza.

Si están acreditados o habilitados para ello, también podrán estabilizar su plaza, mediante su transformación a otra de profesor con contrato indefinido o titular de universidad.

#### ***II.6.1.3. Promoción de los contratados conforme al programa Ramón y Cajal a la entrada en vigor de la LOU***

Los profesores que estuvieran contratados por la Universidad de Zaragoza conforme al programa Ramón y Cajal a la entrada en vigor de la LOU, si están acreditados o habilitados para ello, podrán estabilizar su plaza, mediante su transformación a otra de profesor con contrato indefinido o titular de universidad.

#### ***II.6.1.4. Valoración de los servicios prestados a la Universidad de Zaragoza como personal docente e investigador en los procedimientos selectivos que se convoquen en aplicación de este capítulo***

Las comisiones de selección valorarán especialmente como mérito los servicios prestados a la Universidad de Zaragoza como personal docente e investigador.

En el caso de pruebas para la selección de profesores con contrato indefinido, a la valoración que la comisión de selección haya otorgado a la primera prueba (P1) se añadirá el valor  $V=0.4 \cdot P1 \cdot n/N$ , siendo n el número de años con servicios prestados a la Universidad de

Zaragoza como personal docente e investigador con dedicación a tiempo completo, y N el valor máximo de n entre los candidatos que concurren, con un valor mínimo de cinco. Para fracciones de tiempo inferiores a un año o de dedicación a tiempo parcial se aplicarán reglas de proporcionalidad. Esta primera prueba valdrá, al menos, el doble que la segunda.

## **II.6.2. Estabilización del profesorado contratado LOU**

Se transformarán, previa solicitud de los interesados, los contratos o plazas de quienes se hallen en posesión de las acreditaciones o habilitaciones necesarias para el contrato o plaza de destino.

La creación de plazas de los cuerpos docentes universitarios o de profesor con contrato indefinido requerirá que quien ocupe la plaza en el momento de la solicitud esté en su cuarto año consecutivo a tiempo completo, entendiéndose a estos efectos que:

- Dos años de disfrute de beca predoctoral o postdoctoral de programa FPI u homologada, realizados en cualquier universidad del estado u otra universidad con doctorado reconocido por la Universidad de Zaragoza, equivale a un año de profesor a tiempo completo.
- Dos años con contrato de doctor/tecnólogo incorporado a un grupo de investigación en la Universidad de Zaragoza equivale a un año de profesor a tiempo completo.
- Los cuatro años de profesor, o los años equivalentes de becario FPI, podrán contabilizarse en otra universidad, siempre que los dos últimos años hayan sido realizados en la Universidad de Zaragoza.
- Se equiparan dos años a tiempo parcial a un año a tiempo completo, siempre que los dos últimos años hayan sido a tiempo completo.
- Seis años discontinuos son equiparables a cuatro años consecutivos, siempre que los dos últimos años hayan sido consecutivos en la Universidad de Zaragoza.
- Dos años de contrato a tiempo completo para impartir docencia en títulos propios de la Universidad de Zaragoza equivalen a un año de profesor a tiempo completo cuando el último año ha sido por concurso público para docencia consolidada de grado.
- Dos años de contrato de profesor asociado de ciencias de la salud en la Universidad de Zaragoza equivalen a un año de profesor a tiempo completo cuando el último año ha sido por concurso público para docencia consolidada de grado.
- A los profesores de la Universidad de Zaragoza que se encuentren en su segundo año de contrato a tiempo completo y hubieran prestado servicios como personal docente en centros adscritos a la Universidad de Zaragoza, se les tendrá en cuenta dicho tiempo de servicios prestados a estos efectos.
- Teniendo en cuenta la variada casuística que puede caracterizar a los profesores contratados por la Universidad, podrá solicitarse la transformación de una plaza cuando el profesor que la ocupe entienda que reúne condiciones equiparables o superiores a las recogidas anteriormente.

La provisión de las correspondientes plazas se realizará siempre mediante concurso.

Se amortizará la plaza ocupada por el solicitante o por el profesor que resulte propuesto tan pronto como se resuelva el correspondiente concurso y tome posesión el candidato propuesto. Cuando los profesores con contrato indefinido soliciten transformación en otra también indefinida o en una plaza de los cuerpos docentes universitarios, dichas plazas de profesor con contrato indefinido no serían objeto de amortización en el supuesto de que el profesor no superase el proceso selectivo, siempre que sea la primera vez que se solicita esta transformación.

Para la estabilización de los contratos o plazas de profesores que a la entrada en vigor de la LOU se hallaban contratados como ayudantes o profesores asociados a tiempo completo y sus contratos o plazas fueron posteriormente transformados en modalidades LOU en el marco del régimen transitorio del profesorado, cuando sea exigible evaluación externa de la actividad

docente e investigadora, los candidatos deberán acreditar haber instado dicha evaluación ante el órgano competente, celebrándose los contratos bajo condición de la no emisión de evaluación negativa.

#### ***II.6.2.1. Promoción de los ayudantes***

Los ayudantes contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar su contratación como profesor ayudante doctor si reúnen las exigencias legales y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su colaboración en las tareas docentes. Si están acreditados o habilitados para ello, también podrán solicitar la estabilización de su plaza mediante la transformación de la misma a otra a profesor con contrato indefinido o profesor titular de universidad dentro del período de planificación de la ordenación docente del curso académico siguiente al último completo objeto de su contrato. Cuando se transforme la plaza en otra de los cuerpos docentes universitarios, si agotase el tiempo de duración de su contrato, hasta la resolución del concurso de acceso se transformaría su contrato con carácter de “a término” a otro de profesor ayudante doctor.

Quienes a la entrada en vigor de la LOU mantuvieran una relación contractual a tiempo completo con la Universidad de Zaragoza quedarán exentos del requisito de desvinculación de dos años para la transformación como profesor ayudante doctor.

#### ***II.6.2.2. Promoción de los profesores ayudantes doctores***

Los profesores ayudantes doctores contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la creación de una plaza de profesor titular de universidad para su cobertura a través de los mecanismos legalmente establecidos, si están habilitados para ello y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su tarea docente. Si agotasen el tiempo de duración de su contrato hasta la resolución del concurso de acceso, se transformaría su contrato con carácter de “a término”, en algunas de las figuras de contratado a las que se refiere el apartado siguiente.

Alternativamente, podrán solicitar su contratación como profesor con contrato indefinido si reúnen las exigencias legales y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su tarea docente.

#### ***II.6.2.3. Promoción de los profesores contratados doctores***

Los profesores contratados doctores de la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la creación de una plaza de profesor titular de universidad, si están habilitados para ello, cuya cobertura se realizará por el correspondiente concurso de acceso.

#### ***II.6.2.4. Promoción de los profesores colaboradores***

Los profesores colaboradores contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la creación de una plaza de profesor titular de universidad, si están habilitados para ello, cuya cobertura se realizará por el correspondiente concurso de acceso. Alternativamente, podrán solicitar su contratación como profesor contratado doctor, si reúnen las exigencias legales.

Los profesores colaboradores contratados temporalmente en aplicación de la disposición transitoria 2ª del RD 774/2002, que regula el sistema de habilitación, podrán solicitar también, si reúnen los requisitos para ello, la transformación de su contrato a otro de ayudante o, profesor ayudante doctor, o la transformación de su plaza a una de profesor colaborador.

### **II.6.3. Promoción especial para contratados de investigación**

En función de las disponibilidades presupuestarias específicas para esta acción, la Universidad de Zaragoza fomentará la provisión de plazas de profesor con contrato indefinido o de profesor titular de universidad, para dar respuesta a las situaciones de finalización de contratos de investigación, por ejemplo contratos Ramón y Cajal o Juan de la Cierva, sin que ello pueda repercutir negativamente en la estabilización del profesorado contratado durante el tiempo en el que se financie externamente los costes de la plaza.

#### **II.6.4. Solicitudes y procedimiento**

Los profesores interesados deberán cursar la solicitud en los plazos que se establezcan, a través del departamento al que vaya a adscribirse el puesto. El correspondiente Consejo de Departamento, una vez verificada la concurrencia de los requisitos de la solicitud y emitido informe que al menos se pronuncie sobre la existencia de necesidades docentes e investigadoras, elevará la propuesta al Consejo de Gobierno. En dicha propuesta se incluirá, en su caso, el perfil de la plaza. Asimismo remitirá las solicitudes al Vicerrector de Profesorado.

#### **II.7. PLANIFICACIÓN ACADÉMICA Y MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA. PROCEDIMIENTOS Y CALENDARIO.**

El proceso de elaboración del plan de ordenación docente (POD), que conduce en particular a la modificación anual de la relación de puestos de trabajo (RPT), conlleva varias tareas, particularmente la determinación del encargo y su distribución, tradicionalmente denominadas primera y segunda fase del POD. El proceso se desarrolla por instrucción del Vicerrector de Profesorado, quien mantendrá informado al Consejo de Gobierno, órgano al que corresponde aprobar el encargo docente general de la Universidad y fijar los criterios generales para distribuir y priorizar los recursos disponibles.

##### **II.7.1. Trabajo previo**

Se trata de determinar la docencia a impartir y contabilizar y la disponibilidad docente inicial.

En el caso de la docencia de grado, las propuestas sobre la docencia a impartir son realizadas por los centros, después de oír a los departamentos. En el caso de la docencia de posgrado, las propuestas pueden partir de centros, departamentos, o institutos de investigación. El plazo para todas las propuestas es fin de año.

La disponibilidad docente inicial del profesorado incluido en la RPT y en la plantilla (especificando reducciones por gestión e investigación, compromiso investigador, vacantes ocasionadas por cualquier causa, etc.), debe estar disponible en los respectivos servicios centrales a final de año.

Durante enero se supervisa toda esta información y se toman las decisiones sobre asignaturas a impartir y contabilizar, número de grupos de teoría, previsión de alumnos (que salvo excepciones debidamente justificadas será el máximo de alumnos en los dos cursos anteriores al que se planifica), etc., antes de final de enero, lo que constituye el encargo docente general de la Universidad. También se acuerdan en este momento los criterios generales para distribuir y priorizar los recursos disponibles entre las distintas actuaciones posibles: mantenimiento de la docencia impartida, mejora de la docencia, reducciones de la dedicación para incentivar actividades diversas, así como los factores a considerar como referencia para la docencia práctica según el nivel de experimentalidad.

##### **II.7.2. Determinación del encargo docente (primera fase del POD). Modificación de la RPT**

Una vez determinado el encargo y los recursos disponibles, las áreas/departamentos completan la información, evalúan sus necesidades, y realizan sus propuestas. En respuesta a estas solicitudes de los departamentos, informadas por los centros, han de distribuirse los recursos disponibles de forma equitativa y transparente, lo que conduce a las correspondientes modificaciones de la RPT. Caso de haber solicitudes no atendidas, antes de proceder a la distribución del encargo (segunda fase), las propuestas de los departamentos podrán revisarse para adaptarse a los recursos disponibles.

Las tareas de esta primera fase son:

1. Terminar de definir el encargo docente, al establecer el desarrollo de las asignaturas identificando los cambios con respecto al curso anterior.
2. Calcular las necesidades, al comparar el encargo y la disponibilidad.

3. Solicitar profesorado (nuevas contrataciones, renovaciones, cobertura de todas las vacantes, transformaciones, promociones, re-estructuración de la adscripción de los profesores dentro de las áreas, amortización de puestos, etc.), justificándolas indistintamente ya sean plazas nuevas o para cubrir vacantes ocasionadas por cualquier causa: jubilación, cese, renuncia, puesto ocupado por urgencia o sin cubrir, etc. Los puestos vacantes no solicitados en esta fase de POD serán amortizados. La contratación de profesorado para compensar reducciones de la disponibilidad docente por cualquier causa dependerá de la situación del área, y seguirá los mismos procedimientos que el resto, con la salvedad de que en ningún caso justificará la creación de puestos, sino que las contrataciones que corresponda se vincularán a los puestos de los profesores cuya disponibilidad esté reducida.
4. Decidir sobre las solicitudes presentadas, lo que en particular puede conllevar la modificación anual de la RPT.
5. Revisar el encargo, en particular como consecuencia de la posible denegación de solicitudes, siguiendo los criterios que establezca la Comisión de Docencia.

Se lanza esta fase durante la primera quincena de febrero, se hacen las propuestas en la segunda quincena de febrero, los centros las informan en la primera quincena de marzo, Comisión de Docencia de Universidad las informa en la segunda quincena de marzo, y, tras los debidos procesos de análisis de propuestas, se decide en Consejo de Gobierno durante la primera quincena de abril, momento en el que se lanza la contratación, para que pueda concluirse en julio o, excepcionalmente, a principios de septiembre.

Se debe concluir en los departamentos la revisión del encargo – para adaptarse a la disponibilidad final de recursos – durante la primera quincena de mayo, los centros la informan durante la segunda quincena de mayo, y es aprobada por Comisión de Docencia de Universidad en la primera quincena de junio, quedando establecida como POD para el curso siguiente, momento a partir del cual se publica. Este será, además, el momento para ultimar los procesos de matrícula del curso siguiente, por si se han producido situaciones como retirada de optativas, o similares, y para publicar los horarios definitivos (en la primera semana de julio; los provisionales deben estar disponibles al inicio de la revisión del encargo, a principios de mayo).

### **II.7.3. Distribución del encargo docente (segunda fase del POD)**

El objetivo de esta segunda fase es distribuir el encargo cumpliendo las restricciones existentes sobre el encargo por profesor (por ejemplo, número máximo de horas de encargo en asignaturas con contabilidad especial), y así formalizar las obligaciones de cada profesor.

Se lanza a primeros de mayo, a la vez que la revisión del encargo, pues en muchos casos ésta no es necesaria, y ya se dispondrá de horarios provisionales. Se requiere que haya información, aunque sea parcial, sobre los profesores de cada grupo antes del comienzo de la matrícula. Para ello, se dará un plazo hasta el inicio del periodo no lectivo veraniego. La asignación de detalle puede esperar hasta concluir la contratación.

En los mismos plazos se producirá la incorporación de los investigadores que vayan a colaborar en la docencia, la tramitación de licencias sabáticas, así como la planificación de las actividades docentes que no se tienen en cuenta en el cálculo de necesidades.

### **II.7.4. Revisión y actualización del POD**

Los datos de planificación son importantes para usarlos como base y referencia en la propia planificación de cursos futuros, y se emplean en muchas otras utilidades, por lo que debe exigirse que en caso de detectarse errores o producirse modificaciones se proceda siempre a corregirlos.

La revisión y actualización de datos será solicitada puntualmente en cada caso por la unidad que corresponda, dependiendo de la incidencia causante, y según su naturaleza (modificación del encargo teórico, o práctico, o sólo de su distribución) deberá ser autorizada o confirmada en plazo no mayor de un mes por quienes corresponda (Comisión de Docencia de Universidad, o

centro, o departamento, profesores afectados, etc.). Además, al menos una vez por curso (en noviembre, junto con el inicio del trabajo de elaboración del POD del curso siguiente) conviene revisar y actualizar los datos si ha habido variaciones.

Durante el desarrollo del curso puede reducirse la disponibilidad de un profesor (por comisión de servicio, excedencia, baja médica, etc.) La situación ideal para reaccionar ante estos imprevistos es que el área disponga de holgura suficiente, y así le baste reasignar la docencia del profesor indisponible. Sólo cuando la holgura sea insuficiente para cubrir la disminución de disponibilidad podrá justificarse la contratación por urgencia de algún sustituto, según resuelva el Vicerrector de Profesorado ante la solicitud del departamento, siguiendo la normativa al respecto. En todo caso, si las horas totales de holgura y los horarios del área en la localidad en la que se produce la incidencia permiten reasignar la docencia, en ningún caso se podrá justificar la contratación por urgencia.

#### **II.7.5. Seguimiento y auditoría del POD**

Dada su trascendencia, es importante verificar el cumplimiento del POD. Por instrucción del Vicerrector de Profesorado se llevarán a cabo procesos de auditoría, tomando como punto de partida los datos actualizados, y recogiendo de los departamentos y centros evidencias sobre su efectiva realización. Para las clases teóricas y de problemas con el grupo completo se emplearán como evidencias los horarios publicados, o los cuadrantes para prácticas asistenciales. Para otras actividades prácticas presenciales, en cada una de ellas se deberá registrar el lugar y horario de impartición, y el número de asistentes. Para actividades semipresenciales, entre otras medidas, se recogerán estadísticas de utilización de las herramientas de comunicación. El resultado de este seguimiento, tras informe del departamento y centro implicado, será tenido en cuenta en la toma de decisiones futuras sobre el POD y RPT de los correspondientes departamentos y centros.

## ANEXO I

### SIGLAS IDENTIFICATIVAS DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS

Centro atención minusvalía ps.....	CZ
Centro de salud Almozara.....	CB
Centro de salud Arrabal .....	CC
Centro de salud B° Las Fuentes .....	CE
Centro de salud B° Oliver .....	CL
Centro de salud Casablanca .....	CU
Centro de salud ciudad Huesca.....	CV
Centro de salud Delicias Sur.....	CT
Centro de salud Picarral.....	CS
Centro de salud San José Norte .....	CO
Centro de salud Santa Lucía .....	CG
Centro de salud Seminario.....	CH
Centro de salud Torrerramona .....	CM
Centro de salud Universitas .....	CN
Centro de salud Valdefierro.....	CI
Centro salud Delicias (Dronda) .....	CR
Centro de salud Actur .....	CA
Hospital clínico universitario Lozano Blesa .....	HC
Hospital "Miguel Servet".....	HM
Hospital Provincial de Huesca.....	HB
Hospital Psiquiatrico .Nª Sra. Pilar.....	HP
Hospital Royo Villanova .....	HR
Hospital San Jorge (Huesca).....	HH
Hospital San Jorge (Zaragoza).....	HZ
Hospital Provincial de Zaragoza.....	HV

ANEXO II

NIVELES DE EXPERIMENTALIDAD DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

cod	Área	nivel	cod	Área	nivel
5	Álgebra.....	2	189	Didáctica de la Expresión Musical.....	2
20	Anatomía Patológica .....	4	193	Didáctica de la Expresión Plástica .....	2
25	Anatomía y Anatomía Patológica Comparadas.....	3	195	Didáctica de la Lengua y la Literatura..	1
30	Antropología Social.....	1	200	Didáctica de la Matemática.....	2
10	Análisis Geográfico Regional .....	2	205	Didáctica de las Ciencias Experimentales.....	3
15	Análisis Matemático.....	2	210	Didáctica de las Ciencias Sociales .....	1
27	Anatomía y Embriología Humana.....	3	215	Didáctica y Organización Escolar.....	1
33	Arqueología.....	2	225	Economía Aplicada.....	2
35	Arquitectura y Tecnología de Computadoras .....	3	230	Economía Financiera y Contabilidad....	2
40	Biblioteconomía y Documentación .....	2	325	Economía, Sociología y Política Agraria .....	2
45	Biología Animal .....	3	240	Edafología y Química Agrícola .....	3
50	Biología Celular .....	3	245	Educación Física y Deportiva .....	3
55	Biología Vegetal.....	3	247	Electromagnetismo .....	3
60	Bioquímica y Biología Molecular .....	3	250	Electrónica .....	3
75	Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial .....	3	255	Enfermería .....	5
70	Ciencia Política y de la Administración	1	265	Estadística e Investigación Operativa ...	2
65	Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica.....	3	280	Estratigrafía.....	3
85	Ciencias y Técnicas Historiográficas ...	2	285	Estudios Árabes e Islámicos .....	1
90	Cirugía.....	5	290	Estudios Hebreos y Arameos .....	1
95	Comercialización e Investigación de Mercados .....	2	305	Expresión Gráfica de la Ingeniería .....	3
120	Cristalografía y Mineralogía .....	3	315	Farmacología .....	3
160	Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales.....	1	320	Filología Alemana.....	2
125	Derecho Administrativo .....	1	325	Filología Catalana .....	2
130	Derecho Civil .....	1	335	Filología Francesa.....	2
135	Derecho Constitucional .....	1	340	Filología Griega .....	2
145	Derecho Eclesiástico del Estado.....	1	345	Filología Inglesa .....	2
150	Derecho Financiero y Tributario .....	1	350	Filología Italiana .....	2
155	Derecho Internacional Privado.....	1	355	Filología Latina.....	2
165	Derecho Mercantil.....	1	375	Filosofía .....	1
170	Derecho Penal .....	1	381	Filosofía del Derecho.....	1
175	Derecho Procesal.....	1	410	Fisiología .....	3
180	Derecho Romano.....	1	413	Fisioterapia.....	5
140	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.....	1	415	Fundamentos del Análisis Económico..	2
183	Dermatología.....	5	385	Física Aplicada .....	3
185	Dibujo.....	2	390	Física Atómica, Molecular y Nuclear ...	3
187	Didáctica de la Expresión Corporal.....	2	405	Física Teórica.....	2
			395	Física de la Materia Condensada .....	3
			400	Física de la Tierra, Astronomía y Astrofísica.....	3

cod	Área	nivel	cod	Área	nivel
420	Genética.....	3	615	Medicina Preventiva y Salud Pública ...	3
425	Geodinámica .....	3	625	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.....	1
430	Geografía Física .....	2	630	Microbiología.....	3
435	Geografía Humana .....	2	590	Máquinas y Motores Térmicos .....	3
440	Geometría y Topología.....	2	635	Música.....	2
443	Histología .....	3	640	Nutrición y Bromatología .....	3
445	Historia Antigua .....	1	645	Obstetricia y Ginecología .....	5
450	Historia Contemporánea.....	1	646	Oftalmología .....	5
485	Historia Medieval.....	1	647	Óptica.....	3
490	Historia Moderna.....	1	650	Organización de Empresas.....	2
455	Historia de América .....	1	653	Otorrinolaringología .....	5
460	Historia de la Ciencia .....	1	655	Paleontología .....	3
465	Historia del Arte .....	1	660	Parasitología.....	3
470	Historia del Derecho y de las Instituciones .....	1	680	Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico .....	1
480	Historia e Instituciones Económicas ....	1	670	Pediatría .....	5
560	Ingeniería Telemática.....	3	685	Petrología y Geoquímica.....	3
500	Ingeniería Agroforestal .....	3	695	Prehistoria .....	2
535	Ingeniería Eléctrica .....	3	700	Producción Animal .....	3
545	Ingeniería Mecánica .....	3	705	Producción Vegetal.....	3
550	Ingeniería Nuclear.....	3	720	Proyectos de Ingeniería.....	3
555	Ingeniería Química.....	3	730	Psicología Básica .....	1
520	Ingeniería de Sistemas y Automática ...	3	735	Psicología Evolutiva y de la Educación	2
510	Ingeniería de la Construcción.....	3	740	Psicología Social.....	1
515	Ingeniería de los Procesos de Fabricación.....	3	745	Psiquiatría .....	5
530	Ingeniería e Infraestructura de los Transportes.....	3	750	Química Analítica .....	3
566	Inmunología .....	3	755	Química Física .....	3
567	Lengua Española .....	1	760	Química Inorgánica.....	3
570	Lenguajes y Sistemas Informáticos.....	3	765	Química Orgánica .....	3
575	Lingüística General .....	1	770	Radiología y Medicina Física .....	5
580	Lingüística Indoeuropea.....	1	773	Sanidad Animal.....	4
583	Literatura Española .....	1	775	Sociología .....	1
595	Matemática Aplicada.....	2	785	Tecnología Electrónica .....	3
605	Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras.....	3	780	Tecnología de Alimentos .....	3
600	Mecánica de Fluidos.....	3	790	Tecnologías del Medio Ambiente.....	3
610	Medicina.....	5	795	Teoría de la Literatura.....	1
617	Medicina y Cirugía Animal.....	4	800	Teoría de la Señal y Comunicaciones ...	3
613	Medicina Legal y Forense .....	3	805	Teorías e Historia de la Educación .....	1
			810	Toxicología .....	3
			813	Trabajo Social y Servicios Sociales.....	2

### ANEXO III NORMATIVAS RELACIONADAS

Acuerdo de 17 de febrero de 2005, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa reguladora de la colaboración en la docencia del personal contratado investigador y de los becarios de investigación o beneficiarios de ayudas públicas para la investigación.**

Acuerdo de 17 de febrero de 2005, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa sobre nombramiento de profesores eméritos.**

Acuerdo de 17 de febrero de 2005, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el **reglamento sobre colaboradores extraordinarios.**

Acuerdo de 2 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa de movilidad interna del profesorado.**

Acuerdo de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2006, del Consejo de Gobierno por el que se establece el **régimen de dedicación docente y retribuciones de los cargos académicos de los Departamentos, Centros e Institutos Universitarios de Investigación propios.**

Acuerdo de 2 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa reguladora de los profesores visitantes.**

Acuerdo de 2 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa reguladora de vacaciones, licencias y permisos del personal docente e investigador.**

Acuerdo de 28 de septiembre de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el **reglamento que regula las convocatorias de los concursos de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios.**

Acuerdo de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el **reglamento que regula las convocatorias de los concursos de profesor contratado.**

Acuerdo de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el **reglamento de contratación por procedimiento de urgencia.**

Acuerdo de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **normativa reguladora sobre evaluación de la docencia.**

**ANEXO IV**  
**DISPOSICIONES DEROGATORIAS**

Quedan derogadas las siguientes disposiciones propias de la Universidad de Zaragoza:

- Resolución por la que se refunden los distintos acuerdos sobre concesión de licencias y permisos a los profesores de la Universidad de Zaragoza. Resolución de Junta de Gobierno de 9 de julio de 1991 (normativa de la Universidad de Zaragoza 1996, § 153)
- Resolución sobre licencia sabática para el profesorado permanente con dedicación a tiempo completo, a fin de ampliar o perfeccionar sus conocimientos en centros nacionales o extranjeros. Resolución de Junta de Gobierno de 9 de julio de 1991 (normativa de la Universidad de Zaragoza 1996, § 160)
- Normativa sobre procedimiento a seguir con las plazas vacantes de profesorado permanente. Resolución de Junta de Gobierno de 22 y 27 de junio de 1994 (normativa de la Universidad de Zaragoza 1996, § 161)
- Bases para la elaboración de la plantilla teórica de profesorado de la Universidad de Zaragoza, aprobadas por resolución de Junta de Gobierno de la Universidad de Zaragoza 20 de diciembre de 1999 (normativa de la Universidad de Zaragoza 1996-2000), con las modificaciones introducidas por los acuerdos del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza de 30 de octubre de 2003 (BOUZ núm. 23) y de 22 de diciembre de 2004 por el que se modifica la regulación de programas para la mejora de la estructura del profesorado del documento de plantilla (BOUZ núm. 31)
- Reglamento movilidad interna de profesorado, aprobada por acuerdo de 5 de abril de 2005 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza (BOUZ 33)

Queda derogada cualquier otra disposición propia de la Universidad de Zaragoza, en tanto en cuanto sea contraria a esta normativa, y en particular el reglamento de asignaturas optativas y sobre la libre elección, resolución de Junta de Gobierno de 29 de abril de 1997 (normativa de la Universidad de Zaragoza 1996-2000, § 279), modificada por acuerdo de 17 de diciembre de 2003 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza (BOUZ 24).