Universidad Zaragoza
1542

LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES HRS4R – UZ

ANÁLISIS INTERNO

https://www.unizar.es/
https://hrs4r.unizar.es/

ABRIL 2017

Universidad Zaragoza
1542

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

I.1. LA INSTITUCIÓN: LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA 3

I.2. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES (HRS4R) 5

I.3. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA 6

II. RESULTADOS DE LA ENCUESTA HRS4R A INVESTIGADORES UZ 12

II.1. CONTRATACIÓN 13

II.2. CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 23

II 3. ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES 38

II.4. FORMACIÓN 47

III. RESULTADOS REUNIONES CON INVESTIGADORES UZ 51

IV. ANÁLISIS INTERNO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (EC PLANTILLA) 52

V. RESUMEN DE INTEGRACIÓN 109

VI. ENLACES A LEGISLACIÓN Y NORMAS DEL ANÁLISIS INTERNO (EC PLANTILLA) 112

I. INTRODUCCIÓN

I.1. LA INSTITITUCIÓN: LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

La Universidad de Zaragoza es una institución pública de investigación y educación superior con una tradición de casi cinco siglos de historia, al servicio de la sociedad que actúa como instrumento de transformación social para el desarrollo económico y cultural. Está compuesta por varios campus ubicados en diferentes localidades de Aragón y desde sus distintas ubicaciones geográficas desarrolla una actividad intensa en docencia e investigación. Su oferta formativa es amplia y atractiva que se encuentra a la cabeza de la movilidad internacional, ofreciendo cursar en sus aulas grados, másteres y doctorados adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior.

Dentro de sus objetivos estratégicos está reforzar su visibilidad y relaciones a nivel regional y posicionarse en una línea de excelencia internacional muy competitiva para conseguir una formación integral de calidad, una excelencia científica en investigación básica y aplicada, apostando por una internacionalización fundamentada en la movilidad, la atracción de estudiantes e investigadores.

Desde 2010 forma parte del Campus de Excelencia Internacional del Valle del Ebro (CAMPUS IBERUS), junto con las universidades Pública de Navarra, La Rioja y Lleida, conjuntamente con los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) existentes en sus respectivos territorios, con retos científicos definidos en energía sostenible, tecnología al servicio de la salud del ciudadano, alimentación y nutrición, y conservación del patrimonio cultural. Además es Miembro del Campus Transfronterizo EBRoS (Bio-región de Ciencia europea) con la Universidad de Pau y de los Países del Adour y la Universidad de Toulouse, que a su vez conforman una comunidad de universidades organizada en un Campus de Excelencia Internacional francés.

En 2011 obtuvo el programa INNOCAMPUS en Materiales y Tecnología para la Calidad de Vida y el Subprograma de Fortalecimiento CEI 2011. La investigación que desarrolla ha experimentado un gran crecimiento durante los últimos años, lo que la sitúa en posiciones de prestigio en el contexto nacional e internacional.

Desde 2005 la Universidad de Zaragoza participa activamente dentro de la red Europea Euraxess de apoyo a la movilidad de los Investigadores, coordinada a nivel nacional por FECYT. Su centro de movilidad Euraxess da asistencia personalizada a los investigadores extranjeros que acoge la institución y a los investigadores aragoneses que realizan estancias de movilidad.

Indicadores (octubre 2016):

- 3.800 miembros personal Docente e Investigador (2.745 investigadores)
- 221 Grupos de investigación
- 56 Departamentos
- 9 Institutos de Investigación (5 propios + 4 mixtos +1 adscrito)
- 997 proyectos y ayudas de investigación de los cuales 240 corresponden al Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica (PEICTI)
- 260 Proyectos Europeos
- 56 Cátedras con Empresas e Instituciones
- Más de 1.000 Empresas colaboradoras para prácticas de estudiantes
- 635 contratos con Empresas y 34 proyectos colaborativos (Datos 2015)
- Patentes: 2ª Universidad española en Royalties

I.2. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES (HRS4R)

La Comisión Europea aprobó el 11 de marzo de 2005 la Recomendación relativa a la **Carta del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores**, que tiene por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

La Carta Europea es un conjunto de principios generales y requisitos que definen los papeles, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y sus empleadores, empresarios e instituciones públicas proveedores de fondos.

El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, que no difieren mucho de las reglas estándar que rigen las contrataciones, subraya la importancia de los procedimientos de contratación, abiertos y transparentes y de los comités de selección diversos y experimentados.

La **Estrategia de Recursos Humanos para la Investigación (HRS4R)** es una herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea para apoyar a las instituciones de investigación y a las organizaciones que financian la investigación en la aplicación de la Carta Europea del investigador y en el Código de Conducta para la contratación de investigadores.

En el año 2015 la Comisión Europea a través del Comité de dirección ERA de Recursos Humanos y Movilidad estableció un grupo de trabajo para trabajar en el **Sistema OTM-R** (procedimiento de contratación de investigadores abierto, transparente, basado en los méritos) y elaborar una guía para la mejora de los procedimientos y prácticas.

La Estrategia plantea su desarrollo en 5 fases:

1. Análisis Interno de la Institución para comparar sus prácticas en materia de ética profesional, contratación, condiciones laborales y formación con los principios establecidos en la Recomendación de la Carta de los Investigadores y Código de Contratación.
2. La Institución desarrolla y publica un plan de acción para ilustrar cómo adoptará la Estrategia.
3. Información del Plan Acción a la Comisión Europea que tras revisión permite a la Institución el uso del Logo de Excelencia en Investigación.
4. Evaluación interna de la Institución tras la adopción del plan de Acción actualizando el plan de acción.
5. Evaluación externa de la Comisión Europea puede sugerir mejoras

La Estrategia es difundida a través de la Iniciativa Europea EURAXESS de apoyo a la movilidad de investigadores de la Unión Europea. Más información: http://ec.europa.eu/euraxess/rights

I.3. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

El **22 de abril de 2015** la Universidad de Zaragoza aprobó por unanimidad en Consejo de Gobierno **la adhesión a la Carta y Código de Contratación de los Investigadores**.

El 18 de mayo de 2016, la Universidad de Zaragoza en colaboración con la Fundación ARAID y la Fundación FECYT-Coordinadora nacional de la red Euraxess, celebró una jornada informativa y práctica a nivel regional sobre la Estrategia HRS4R, su procedimiento y sistema OTM-R, con la participación de expertos y casos de buenas prácticas en HRS4R. La Jornada estuvo dirigida a responsables y gestores de centros e instituciones de investigación aragoneses y asisten 50 personas, 20 de los cuales son responsables de Áreas e Institutos de investigación de la Universidad de Zaragoza.

Tras el nombramiento del nuevo Rector Magnífico de la Universidad de Zaragoza, Don José Antonio Mayoral Murillo (Decreto 40/2016, de 5 de abril, del Gobierno de Aragón) y de su nuevo Equipo de Gobierno (Decreto, abril 2016) se da un impulso a la puesta en marcha de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores de la Universidad de Zaragoza. Para conseguir este objetivo, la Universidad de Zaragoza aprueba nombrar en el **Consejo de Dirección** celebrado el día **31 de mayo de 2016,** un Comité Directivo, integrado por responsables del Equipo de Gobierno de la Universidad y áreas de gestión, cuya misión será revisar y aprobar las propuestas del Comité Técnico, así como marcar las líneas políticas del proyecto; un Comité Técnico, compuesto por un equipo multidisciplinar de diferentes responsables de Direcciones de Secretariado e investigadores, que hará un seguimiento a nivel técnico del proyecto integrado y, dentro de este, un Subcomité Ejecutivo, cuyo papel será el de impulsar y asegurar la marcha del proyecto y preparar la documentación de cada etapa.

Comité Directivo

Vicerrector de Política Científica (coordinador)-Investigador

Vicerrector de Profesorado-Investigador

Vicerrector de Internacionalización y Cooperación-Investigador

Vicerrectora de Transferencia e Innovación

Gerente

Vicegerente de Investigación

Comité Técnico

Director de Secretariado de Proyectos Europeos (coordinador)-Investigador

Director de Secretariado de Contratación de Profesorado-Investigador

Director de Secretariado de Política Científica-Investigador

Director de Secretariado de Plantilla Investigadora y Convenios-Investigador

Director de Secretariado de *International Transfer Technology*-Investigador

Subcomité Ejecutivo

Director de Secretariado de Proyectos Europeos (coordinador)-Investigador

Directora Oficina de Proyectos Europeos

Técnico Centro Euraxess

Técnico Proyectos Servicio de Gestión de la investigación

El **Análisis Interno HRS4R** de la Universidad de Zaragoza se ha basado en:

- Los 40 Principios de la Recomendación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2005 relativa a la **Carta del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.**
- Un inventario de la normativa legal nacional e interna de la Universidad de Universidad relacionada con los 40 Principios de Recomendación Europea **Carta del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (según modelo Gap análisis CE)**.

Metodología:

- **Encuesta anónima** para los 2.745 investigadores UZ en plataforma Atenea de la Universidad de Zaragoza con preguntas sobre el grado de cumplimiento en UZ de los 40 principios de la Carta y Código de contratación del Investigador.
- **Plantilla HRS4R de la Comisión Europea** (40 principios Carta y Código) para ser trabajada por los miembros del **Comité Técnico HRS4R UZ**. Marco legislativo Nacional/Normas y prácticas internas UZ
- **5 Reuniones con investigadores UZ por sectores (R1, R2, R3, R4)** convocadas y coordinadas por el Vicerrector de Política Científica junto al Director de Secretariado de Proyectos

Europeos para presentar la Estrategia HRS4R UZ y realizar sesiones abiertas y participativas con los investigadores para ofrecer propuestas de mejora en UZ respecto a los 40 principios de la Carta y Código de contratación del Investigador. Se ha utilizado la metodología Metaplan (Método de moderación grupal. *Brainstorming* Estructurada). Han asistido 125 investigadores.

R1 - *First Stage Researchers* - Investigador contratado N4 y N3 (no doctor) y contratado predoctoral

R2 - *Recognised Researchers* - Investigadores postdoctorales (contratados N1-N2 y Contratados postdoctorales de programas Marie Curie y Juan de la Cierva)

R3 - *Established Researchers* - Contratados Doctores investigadores y Contratados programa Ramón y Cajal

R4 - *Leading Researchers* - Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Titular Universitario y Catedrático Universidad

- **Email Euraxess UZ del 5 al 21 de septiembre** para el envío de propuestas de mejora de investigadores que no pueden acudir a reuniones.

Calendario de Reuniones:

Reuniones de seguimiento de los Comités HRS4R UZ

31/05/2016 **Consejo de Dirección UZ** aprueba implantar la Estrategia HRS4R (*Resolución de 14 de junio de 2016, del Rector de la Universidad de Zaragoza)*

09/06/2016 Reunión del Subcomité Ejecutivo con la Unidad de Calidad y Racionalización de la UZ para la preparación de una Encuesta a través de la plataforma Atenea dirigida a los 2.745 investigadores de la Universidad de Zaragoza

17/06/2016 Reunión del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector de Política Científica y la Vicegerente de Investigación (miembros del Comité de Dirección) para propuesta del plan de trabajo.

22/06/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo para preparación de presentación del plan de trabajo al Comité Técnico

27/06/2016 **Primera reunión del Comité Técnico**. Presentación del proyecto para la puesta en marcha de la Estrategia HRS4R (Análisis interno y Plan de Acción) y la solicitud del sello HRS4R y elaboración del plan.

12/07/2016 Reunión de Seguimiento del **Comité de Dirección**

19/07/2016 Reunión del Subcomité Ejecutivo con la Unidad de Calidad y Racionalización de la UZ para la revisión de la Encuesta a través de la plataforma Atenea dirigida a los investigadores de la Universidad de Zaragoza. Preparación listas respondedores (2.745 investigadores por sectores R1-R4) por Vicegerencia de investigación.

02/09/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector Política Científica y la Vicegerente de investigación (miembros del Comité de Dirección) **Lanzamiento de la Encuesta del 5 al 26 de septiembre**. Preparación de listas de **distribución email** para correo institucional VR Política Científica informativo de la Estrategia HRS4R UZ /Encuesta dirigido a cada sector de investigadores UZ (**R1, R2, R3, R4**). Preparación de la **difusión** en el **boletín iunizar** destinado a toda la comunidad universitaria.

07/09/2016 **Reunión de Seguimiento del Comité Técnico**, reparto bloques **Plantilla HRS4R de la Comisión Europea** (40 principios Carta y Código/ Contratación, Condiciones laborales, Formación, Prácticas Éticas profesionales) para ser trabajada por los miembros del **Comité Técnico**. Marco legislativo Nacional/Normas y prácticas internas UZ. Han de ser entregados los resultados el **21 de septiembre**.

08/09/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector de Política Científica y la Vicegerente de investigación (miembros del Comité de Dirección). Preparación **5 Reuniones con investigadores** UZ por sectores (R1, R2, R3, R4)

26/09/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector Política Científica y la Vicegerente de investigación (miembros del Comité de Dirección). **Análisis de resultados diagnosis interna UZ** (Reuniones con investigadores/Respondedores Encuesta investigadores). **Propuesta del Plan de Acción UZ** a partir del Resultados Encuesta/Reuniones Investigadores. Diseño **Página Web HRS4R UZ**.

03/10/2016 **Reunión de Seguimiento del Comité Técnico** – Análisis de resultados diagnosis interna UZ (Reuniones con investigadores/Respondedores Encuesta investigadores/Plantilla HRS4R CE (40 principios Carta y Código/Contratación, Condiciones laborales, Formación, Prácticas Éticas profesionales).
Propuesta del Plan de Acción Universidad de Zaragoza Plantilla HRS4R CE

13/10/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo para la preparación de la documentación del Plan de Acción.

14/10/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector de Política Científica y la Vicegerente de investigación (miembros del Comité de Dirección.
Revisión del Preparación Plan de Acción Universidad de Zaragoza

18/10/2016 **Reunión de Seguimiento del Comité Técnico** para completar Plan de acción de la Universidad de Zaragoza, que se enviará al Comité Directivo (propuestas de versiones definitivas)

21/10/2016 **Reunión con Mesa sindical de la UZ para informar del Plan de Acción**

25/10/2016 **Reunión del Comité Directivo HRS4R con el Rector de la UZ. Aprobación del Plan de acción UZ.**

03/11/2016 Reunión de Seguimiento del Subcomité Ejecutivo con el Vicerrector de Política Científica y la Vicegerente de investigación (miembros del Comité de Dirección) Revisión **Checklist OTM-R** para instituciones propuesto por la Comisión Europea

15/11/2016 Fecha límite para enviar a la Comisión Europea los documentos y publicarlos en la web de la Universidad de Zaragoza.

Reuniones con Investigadores de la Universidad de Zaragoza

Presentación Estrategia HRS4R, sesiones abiertas y participativas (metodología de Metaplan. Método de moderación grupal) con investigadores por niveles, con el objeto de obtener propuestas de mejora en la política de recursos humanos de la Universidad de Zaragoza.

12/09/2016 Reunión con **el grupo de investigadores R1**

15/09/2016 Reunión con **el grupo de investigadores R2**,

16/09/2016 2 Reuniones diferentes, una con **el grupo de investigadores R3** y otra con **el grupo de investigadores R4 (Campus San Francisco)**

21/09/2016 Reunión con **el grupo de investigadores R4 (Campus Río Ebro)**

UZ ESTRATEGIA HRS4R	TAREAS	RESPONSABLE	M1	M2	M3	M4	M5
			jun-16	jul-16	sep-16	oct-16	nov-16
I FASE: ANALISIS INTERNO (GAP ANALYSIS)	Presentación Plan de Trabajo (Reuniones/Encuesta/Cronograma)	Comité Técnico	27-jun				
I FASE	Aprobación Plan de Trabajo	Comité Directivo		1ª semana			
I FASE	Envío Encuesta Investigadores	Unidad Calidad y Racionalización UZ			01-sep		
I FASE	Distribución Plantilla (40 Artículos Carta & Código)	Comité Técnico			1ª semana		
I FASE	Envío Resultados Plantilla Análisis Interno /Elaboración documento conjunto	Comité Técnico /Euraxess			21-sep		
I FASE	5 Reuniones Grupos de Investigadores	VR Política Científica/ Subcomité Ejecutivo			2ª y 3ª semana		
II FASE:PLAN DE ACCIÓN (ACTION PLAN)	Plan de Acción: Revisión Resultados Encuestas y Documento Plantilla Análisis Interno	Comité Técnico				1ª Semana	
II FASE	Plan de Acción: Preparación Versión Definitiva para Comité Directivo	Comité Técnico				4ª Semana	
II FASE	Plan de Acción: Revisión y Aprobación	Comité Directivo y Rector				25-oct	
II FASE	Publicación Estrategia HRS4R en Web Institución	VR Política Científica					1ª Quincena
	Envío Plan de Acción a Comisión Europeo-EURAXESS RIGHTS	Rector					Antes del 15-Nov

II. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con el fin de conocer la opinión de los investigadores de la Universidad de Zaragoza (UNIZAR) sobre la Estrategia de Recursos Humanos (HRS4R) de UNIZAR, el Vicerrectorado de Política Científica de la Universidad elaboró una encuesta siguiendo los 40 principios del Análisis Interno propuesto por la Unión Europea. Se informó a todos los investigadores del interés de UNZAR de obtener el reconocimiento de la Comisión Europea a la Excelencia de Recursos Humanos en Investigación (*Human Resources Excellence in Research*) y de la importancia de su participación en la encuesta.

Investigadores implicados:

- Investigadores pre-doctorales, contratado N4 y N3 (R1)
- Investigadores post-doctorales (Contratados N1-N2, Marie Curie y Juan de la Cierva) (R2)
- Investigadores reconocidos (Contratados Doctores Investigadores y Ramón y Cajal) (R3)
- Profesores titulares, Contratado Doctor, Profesores Ayudantes Doctores y Catedráticos (R4)

La encuesta permaneció abierta durante 3 semanas, **del 3 al 21 de Septiembre**, durante este periodo, desde el Vicerrectorado se fueron haciendo recordatorios a los diferentes grupos de investigadores a través de listas de correo electrónico creadas al efecto. El Boletín *iunizar* publicó dos noticias relativas al inicio y cierre de la encuesta el 5 y el 20 de septiembre.

Las 33 preguntas de la encuesta se agruparon en 4 Bloques: 1. Contratación, 2. Condiciones laborales y Seguridad Social, 3. Aspectos Éticos y Profesionales y 4. Formación.
El nivel de satisfacción de las preguntas se podía valorar en la escala de 1 a 4, siendo 1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta).

De los 2745 investigadores de UNIZAR, un total de 514 respondieron a la encuesta. Número de respondedores según tipo de investigador:

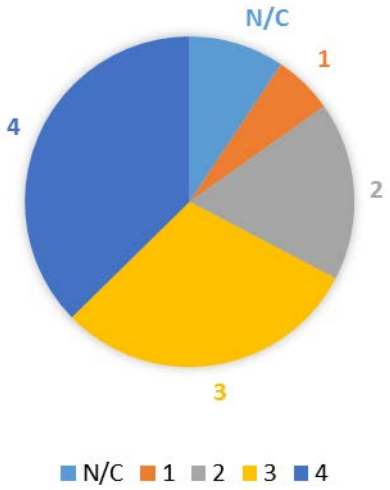
- Categoría R1: 59 respondedores (13,88% del total UZ R1)
- Categoría R2: 23 respondedores (28,75% del total UZ R2)
- Categoría R3: 28 respondedores (70% del total UZ R3)
- Categoría R4: 404 respondedores (18,38% del total UZ R4)

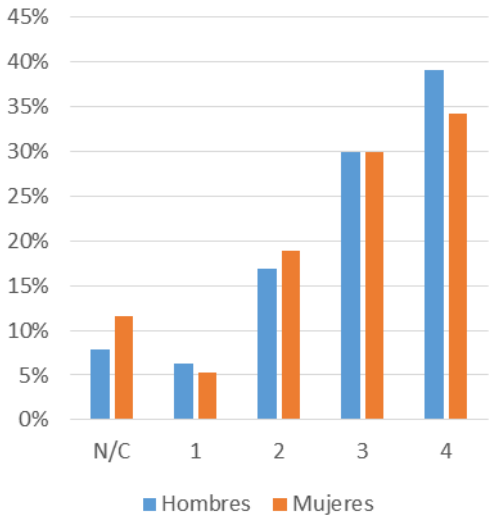
La tasa de repuesta global fue del 18,7 %.

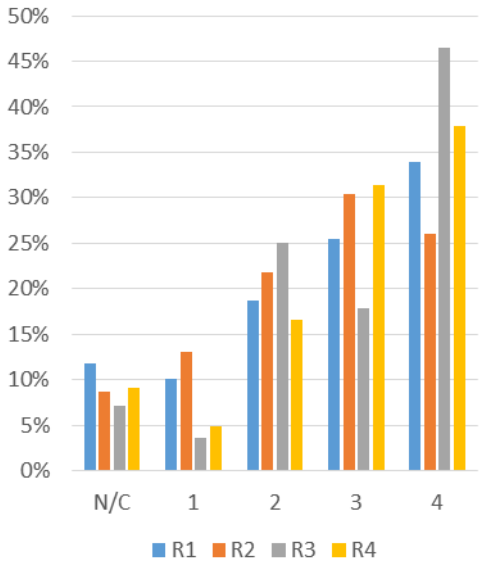
1. CONTRATACIÓN

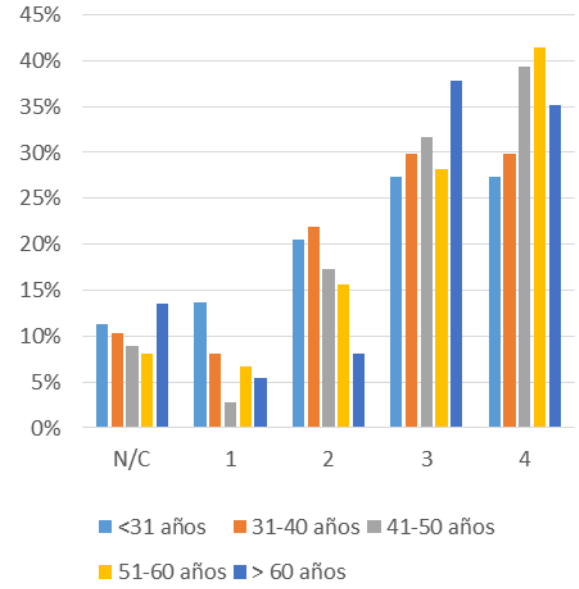
1.1 Contratación. La Universidad de Zaragoza (en adelante UZ) tiene establecidos procedimientos de contratación abiertos y transparentes adaptados al puesto ofertado.

Valoración promedio: **3,1** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





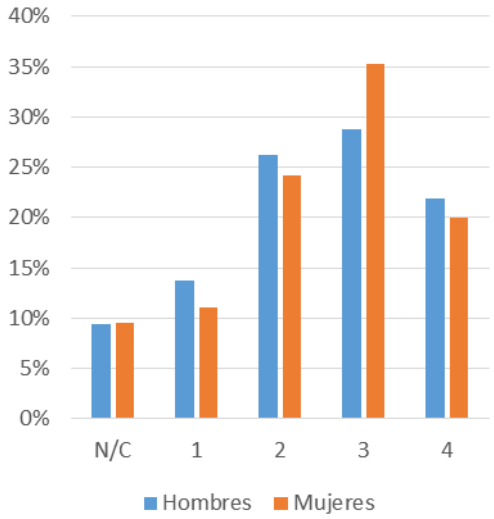


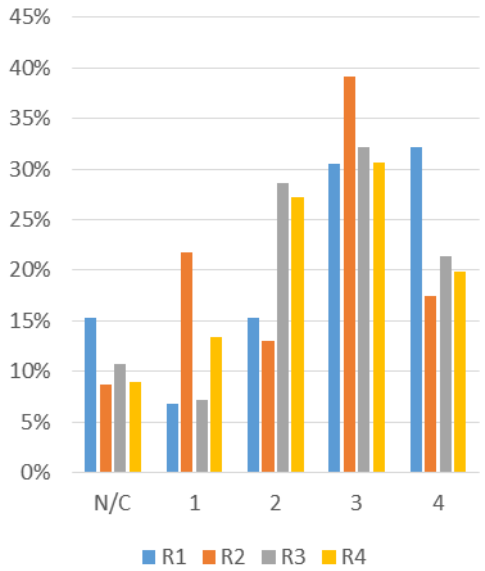


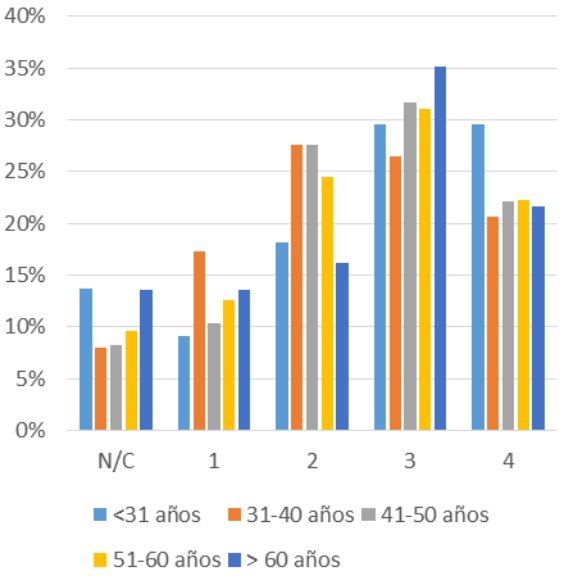
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

1.2. Contratación. La UZ tiene establecidos procedimientos de contratación eficientes adaptados al puesto ofertado.

Valoración promedio: **2,7** **(1-2) (>2<3) (3-4)**



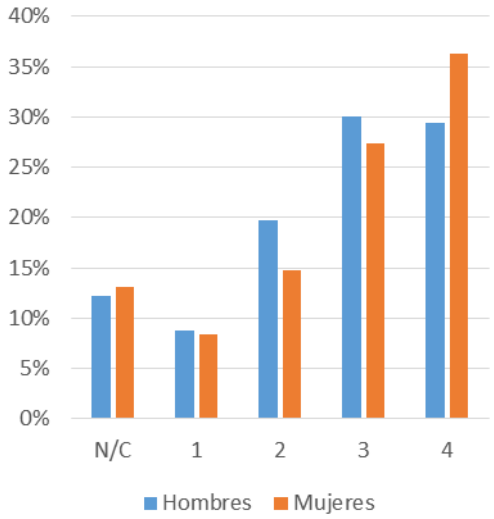


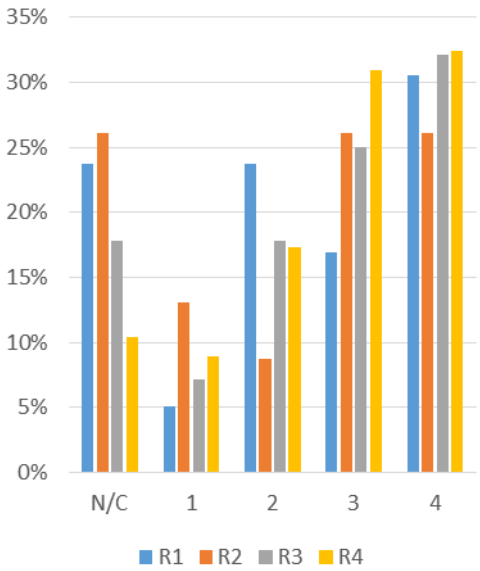


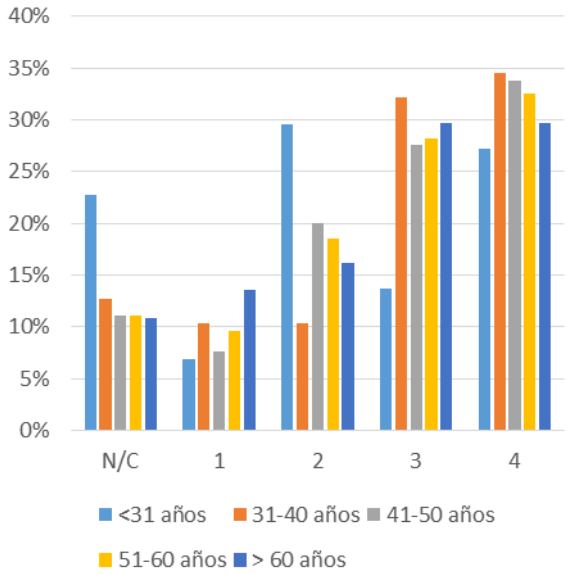
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

1.3. Selección. En la UZ participan especialistas de diversas áreas de experiencia y competencia en los comités de selección de candidatos.

Valoración promedio: **3,0** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**



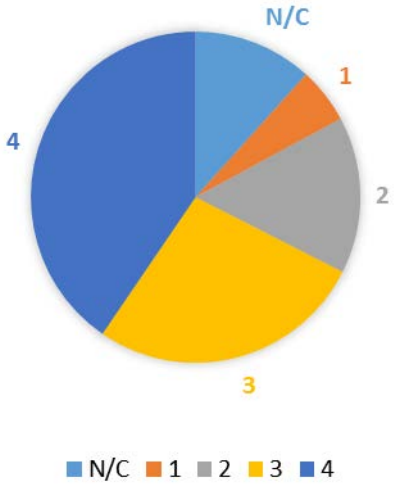


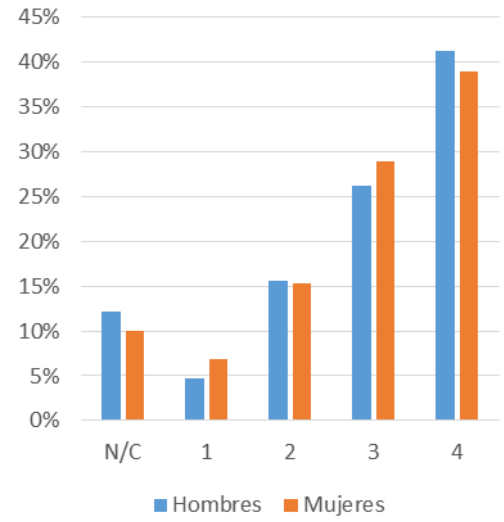


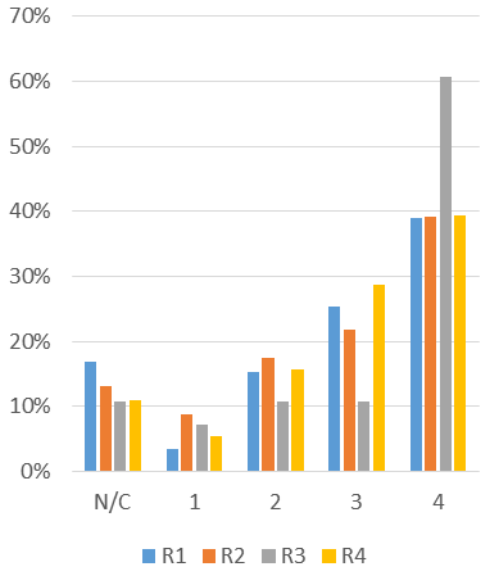
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

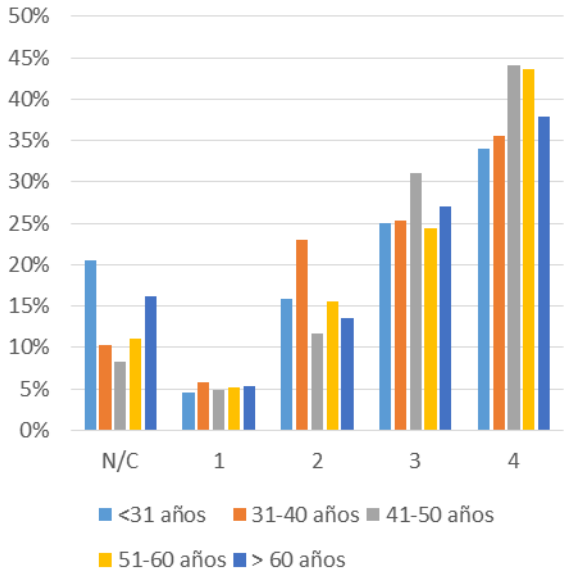
1.4. Transparencia. Los candidatos son informados antes de la selección sobre el proceso y criterios de selección.

Valoración promedio: **3,2** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





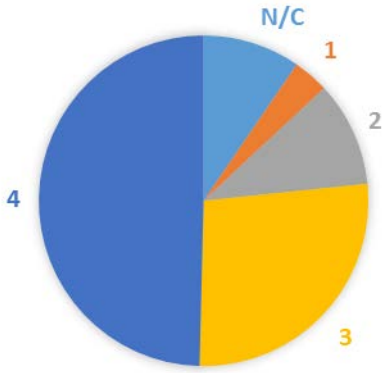


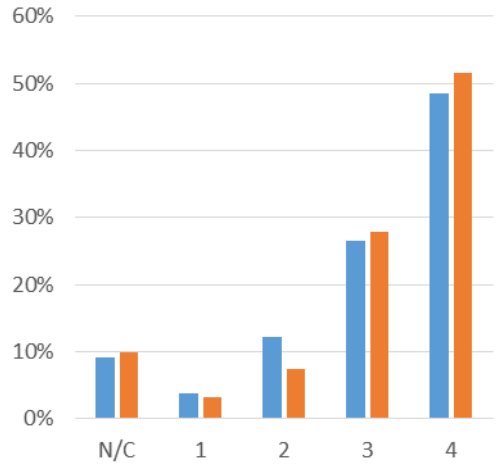


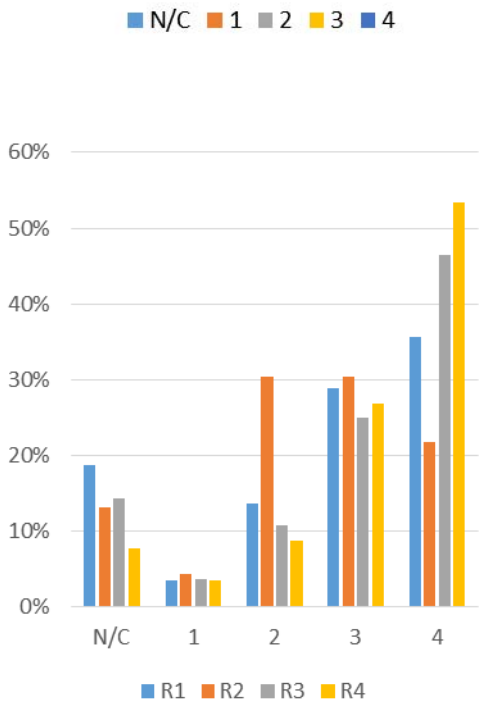
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

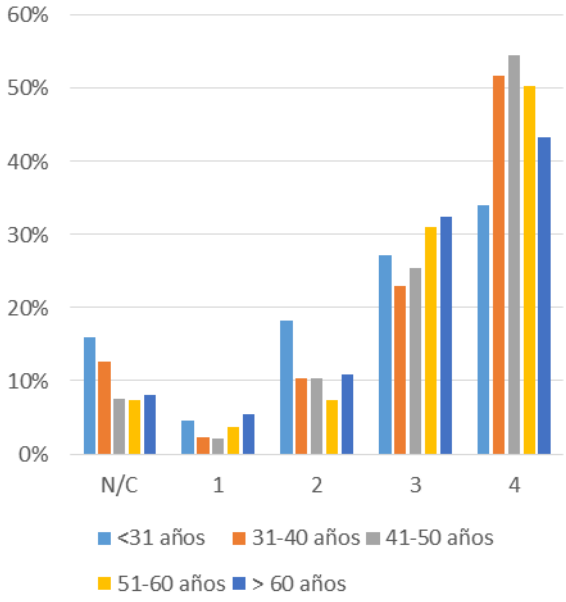
1.5. Valoración de los méritos. En el proceso de selección se valoran diferentes méritos de producción científica, docencia, transferencia, gestión y divulgación.

Valoración promedio: **3,4** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





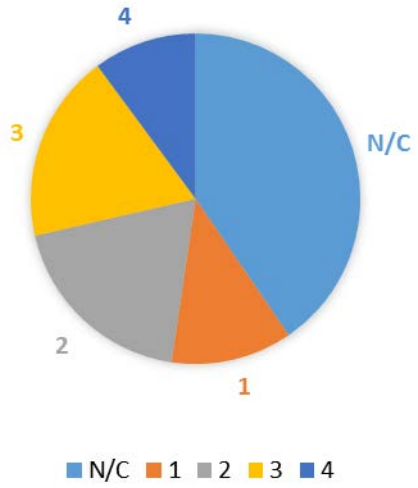


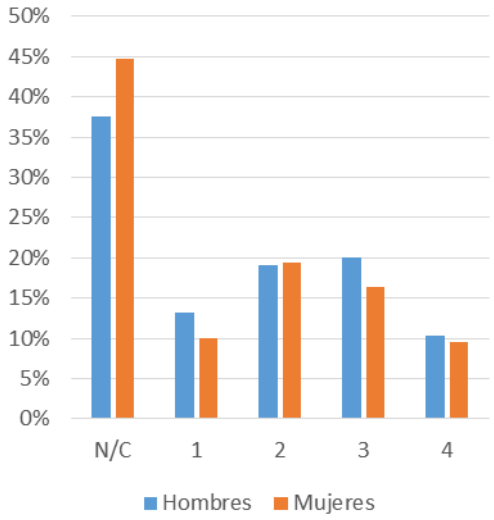


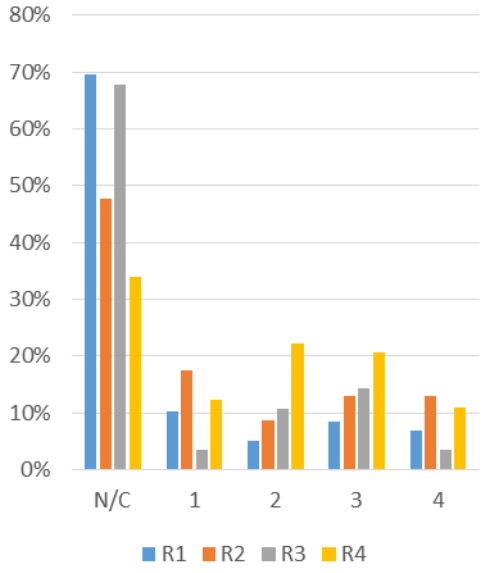
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

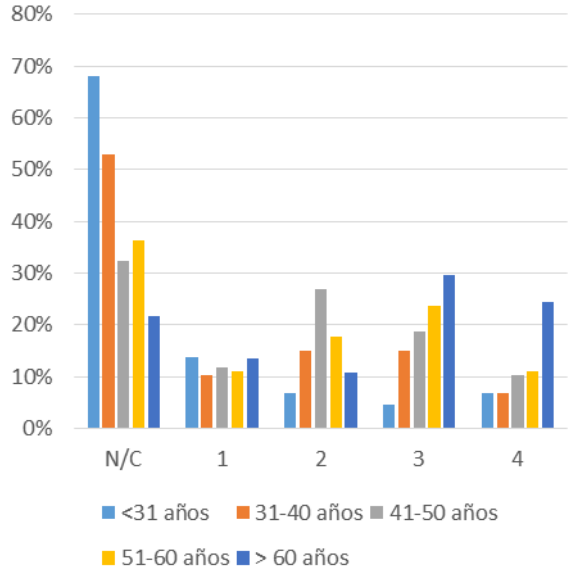
1.6. Variaciones cronología CV. Las interrupciones en la carrera profesional del investigador se consideran parte de la evolución profesional sin penalizar en el proceso de selección.

Valoración promedio: **2,5** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





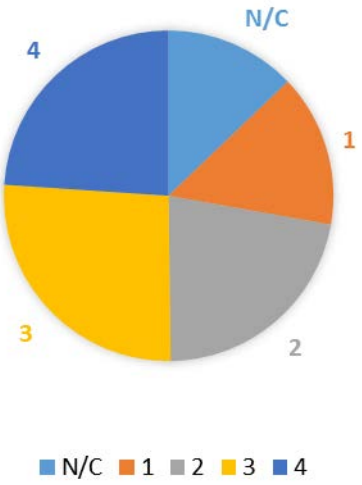


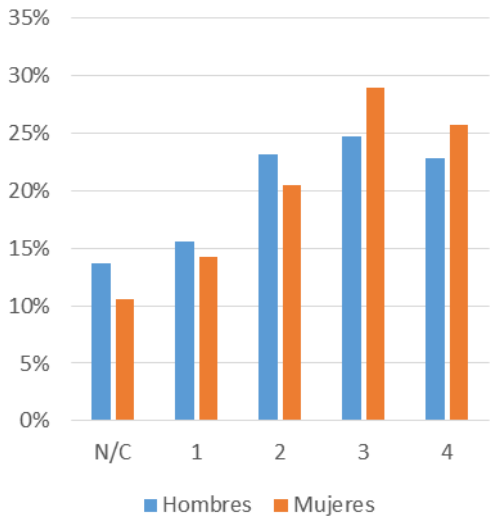


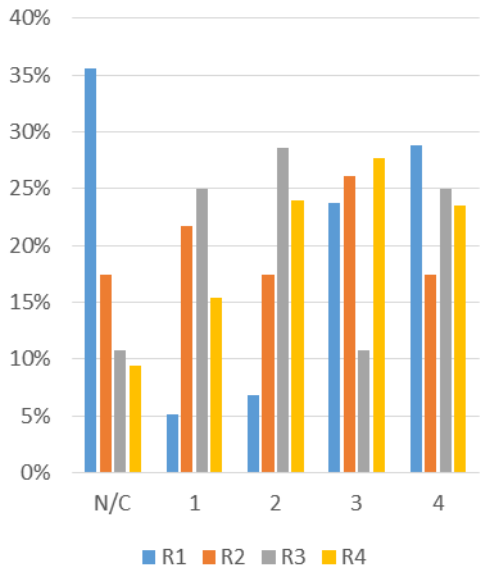
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

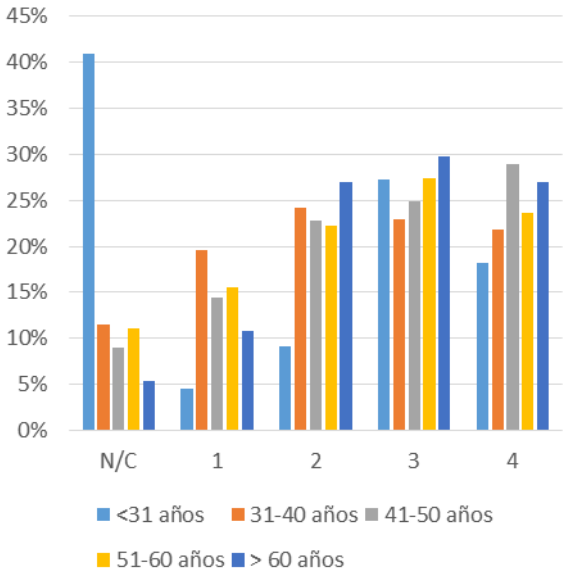
1.7. Reconocimiento de la movilidad. La UZ considera la movilidad una contribución valiosa en el desarrollo profesional.

Valoración promedio: **2,7** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





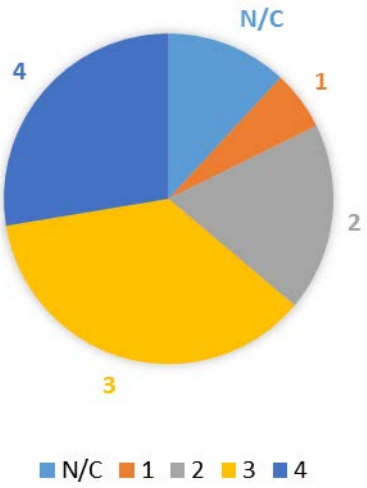


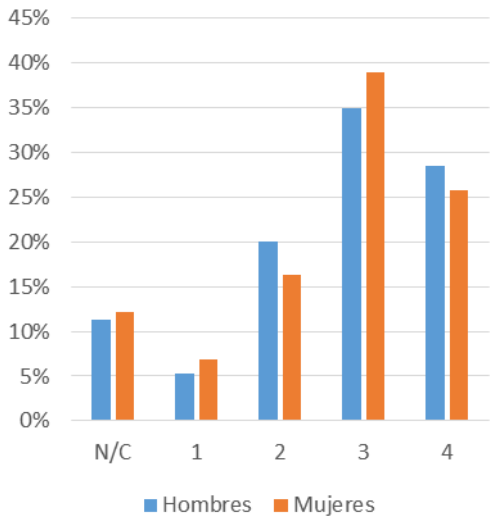


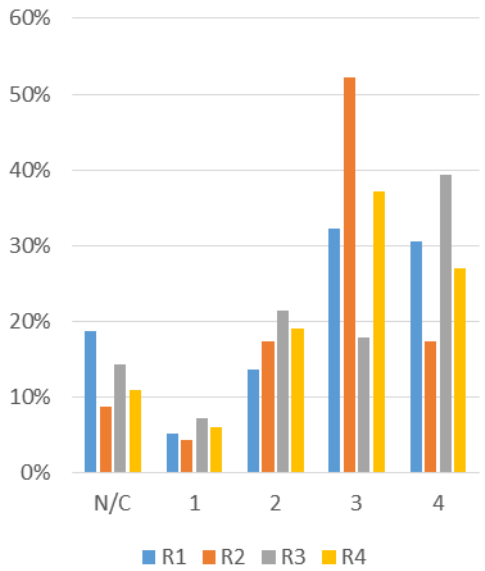
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

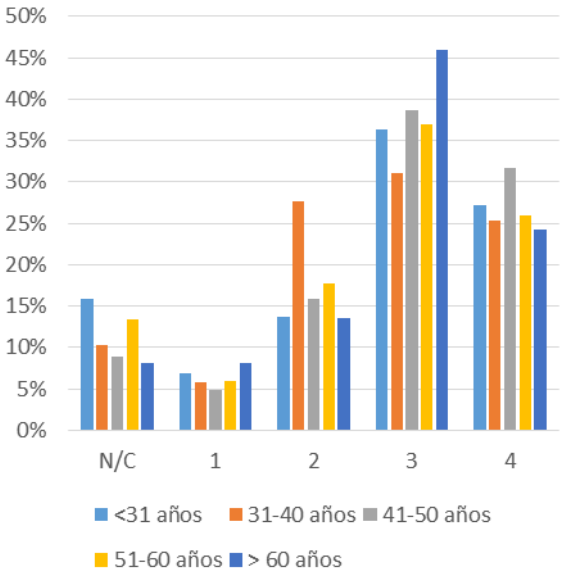
1.8. Reconocimiento de las cualificaciones. La UZ valora y evalúa apropiadamente las cualificaciones académicas y profesionales de los investigadores.

Valoración promedio: **3,0** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





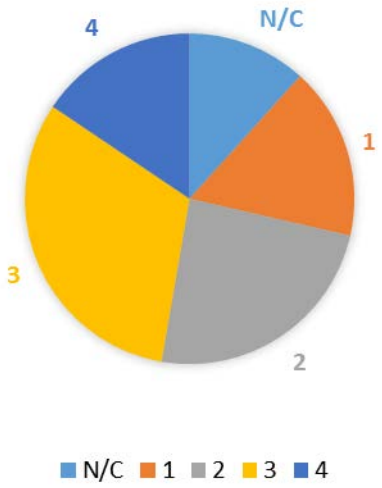


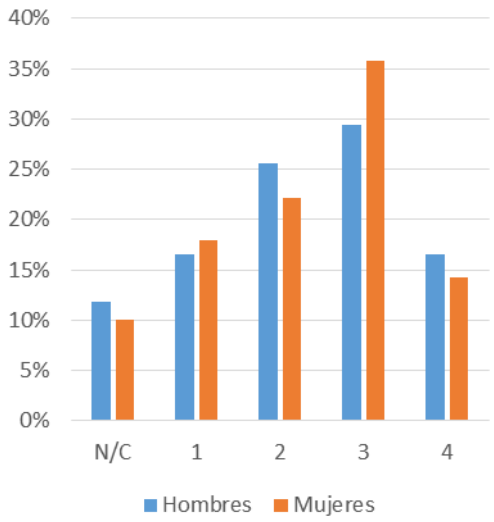


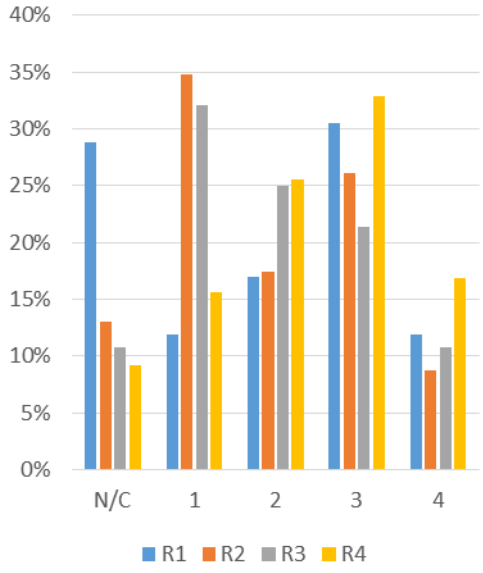
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

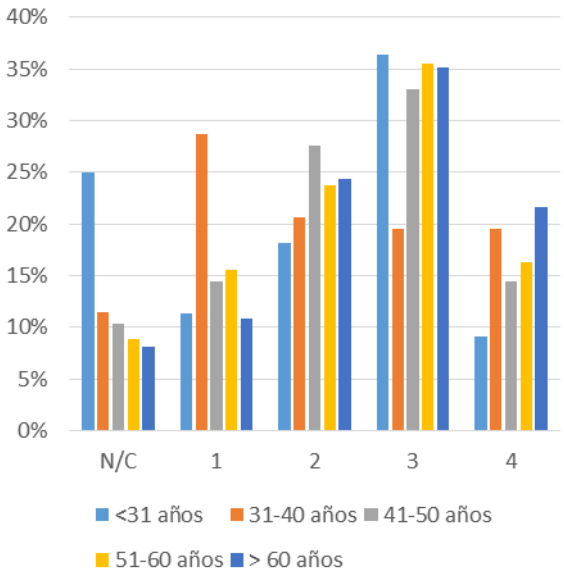
1.9. Carrera profesional. LA UZ reconoce el desarrollo de la carrera profesional del investigador.

Valoración promedio: **2,5** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





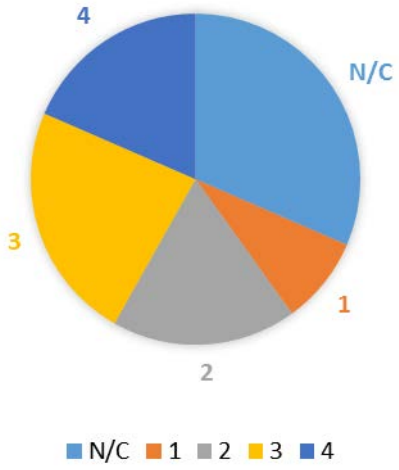


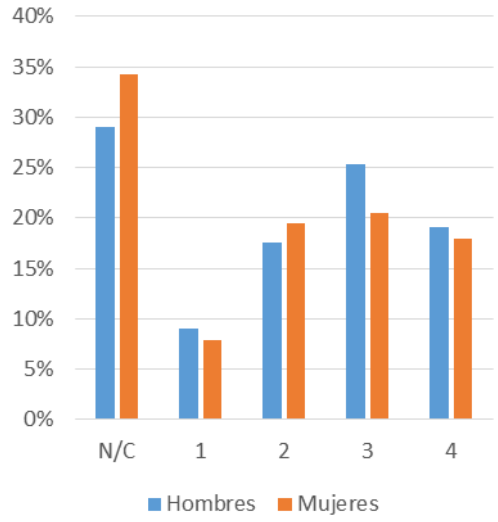


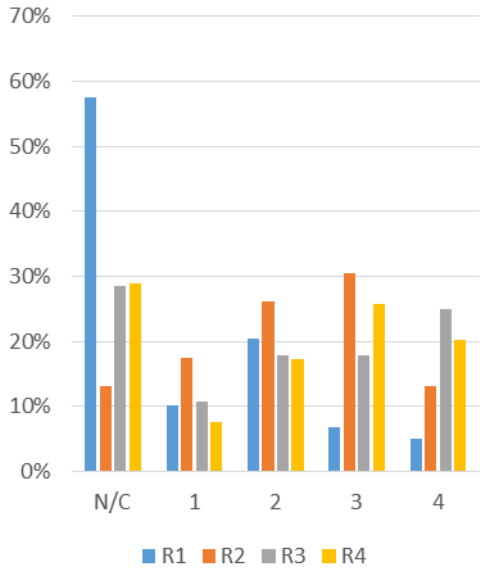
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

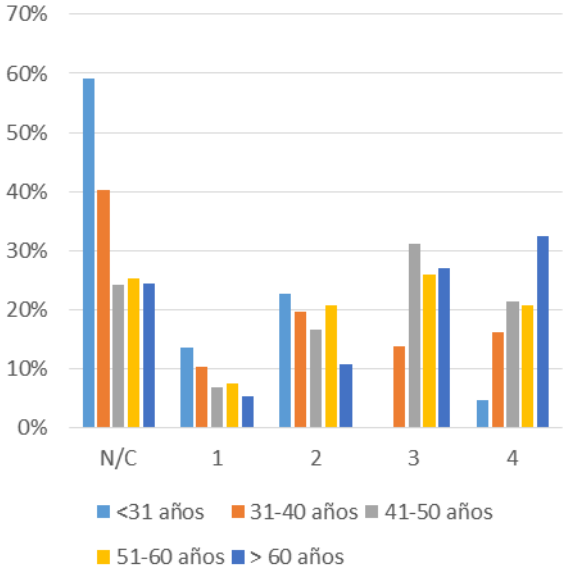
1.10. Nombramientos postdoctorales. La UZ tiene establecidas normas claras sobre la contratación de investigadores postdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos.

Valoración promedio: **2,8** **(1-2) (>2<3) (3-4)**







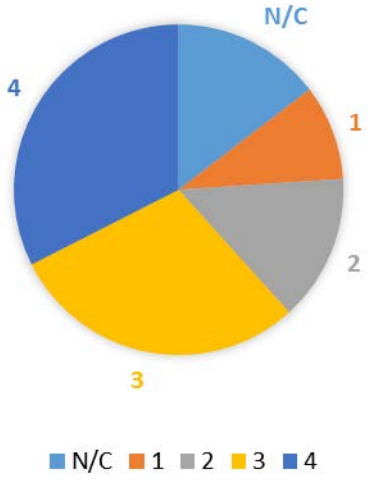


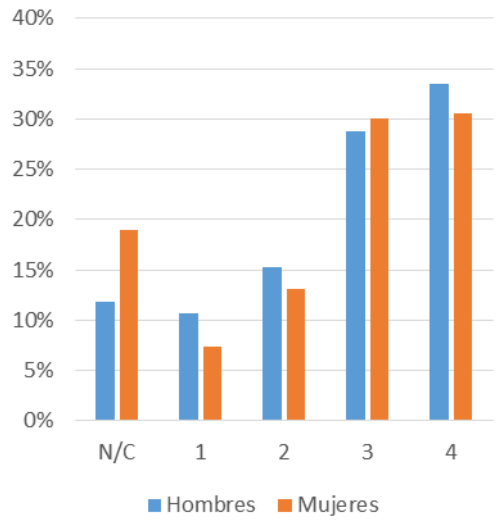
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

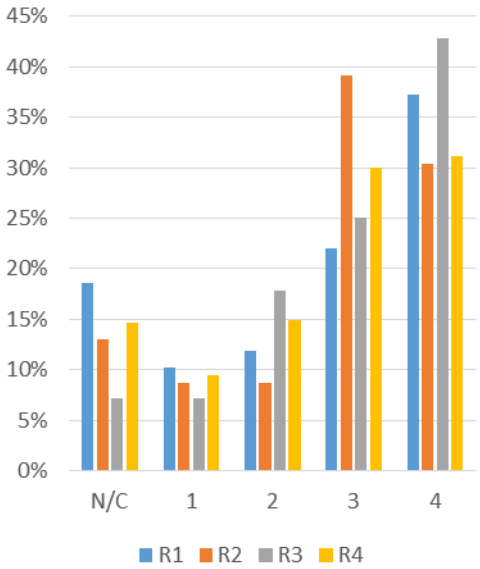
2. CONDICIONES LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

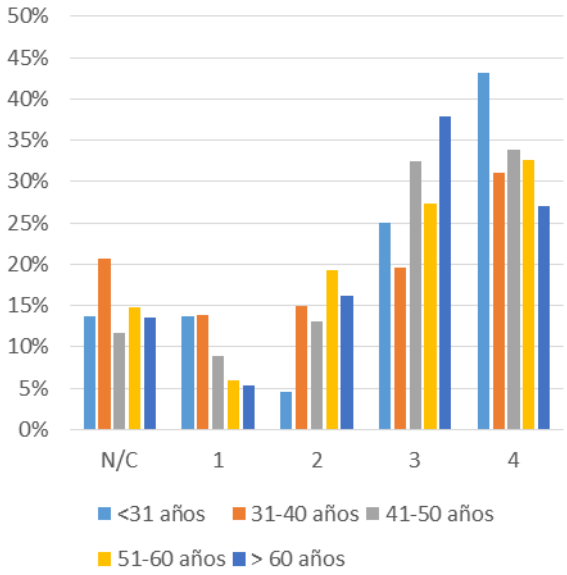
2.1. Reconocimiento de la Profesión. UZ reconoce como investigadores todos los niveles implicados en la carrera investigadora (desde postgraduado).

Valoración promedio: **3,0** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





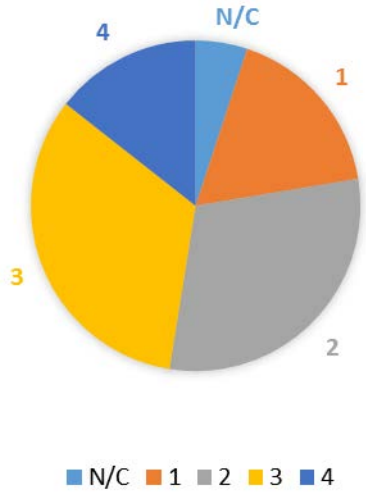


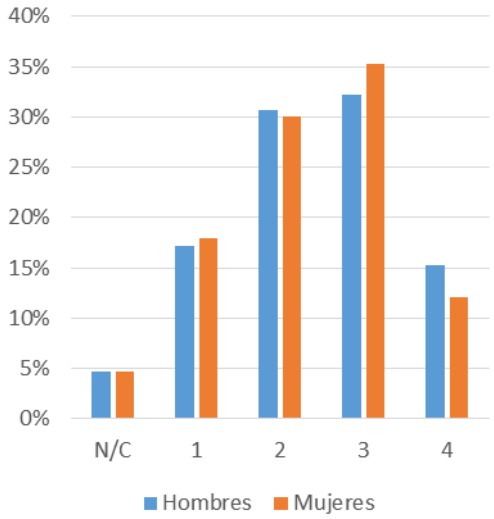


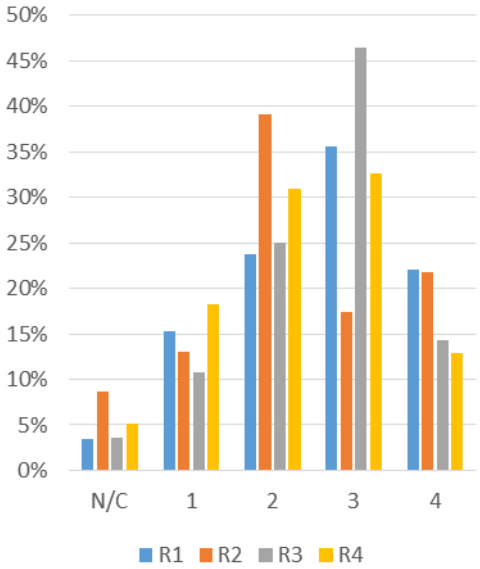
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

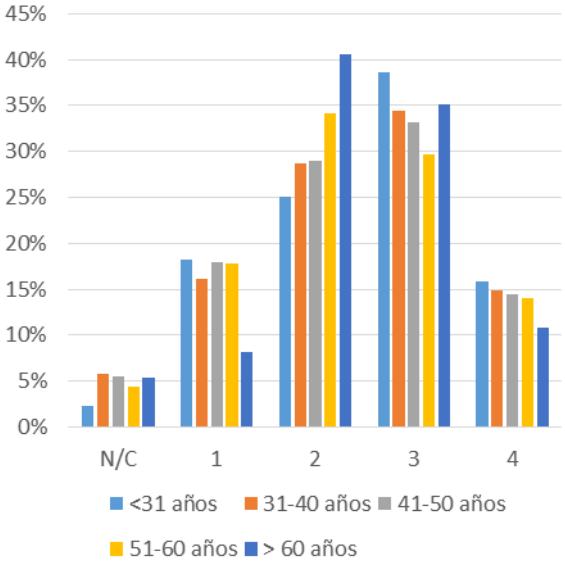
2.2. Ambiente de trabajo de investigación. La UZ favorece con recursos y oportunidades la investigación y el aprendizaje.

Valoración promedio: **2,5** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





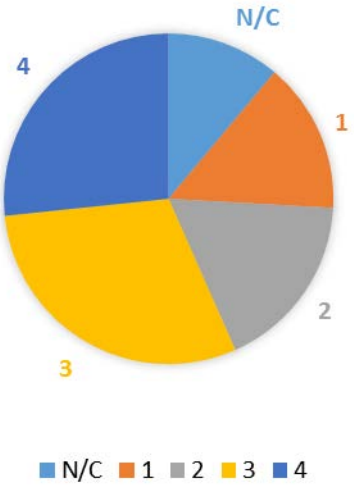


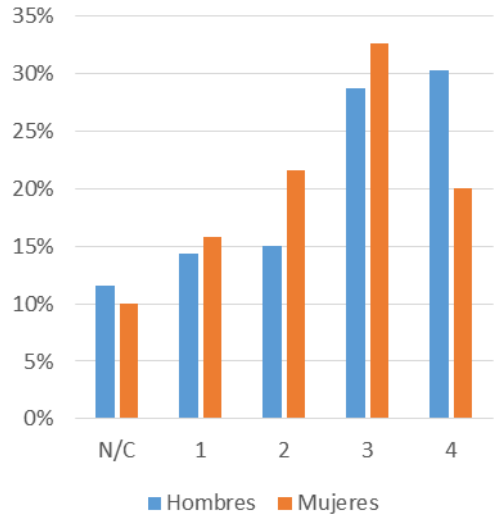


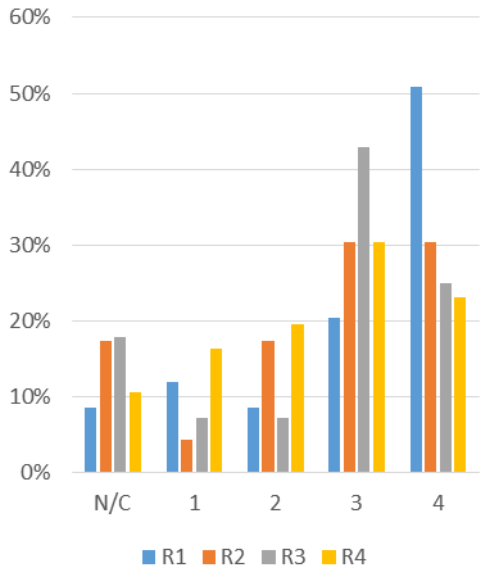
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

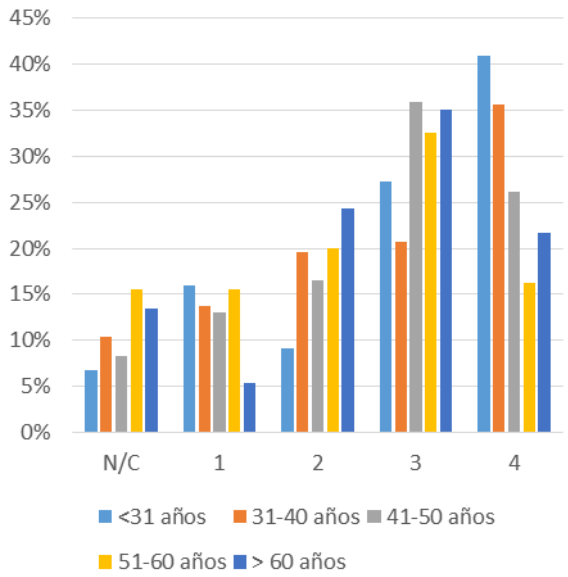
2.3. Condiciones de trabajo. La UZ ofrece flexibilidad a los investigadores para conciliar la vida profesional y familiar para asegurar el éxito científico.

Valoración promedio: **2,8** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





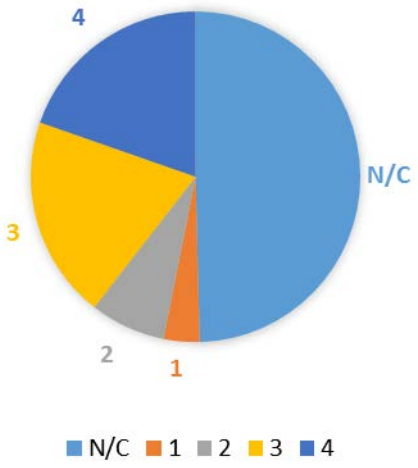


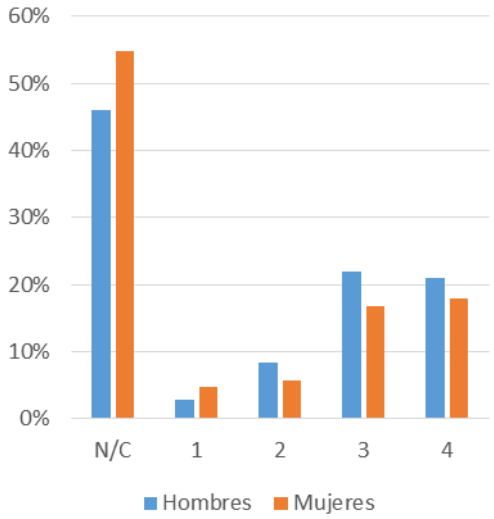


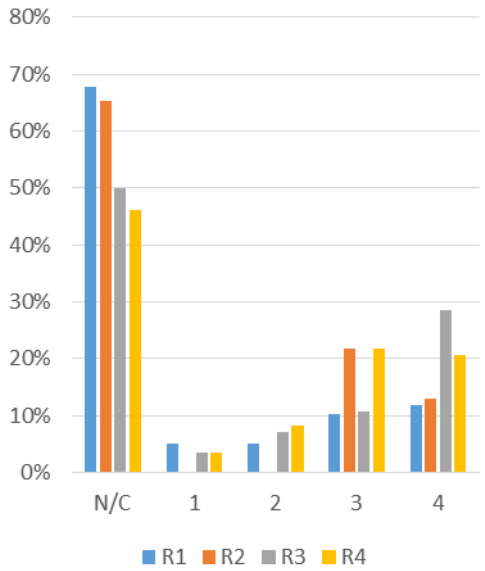
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

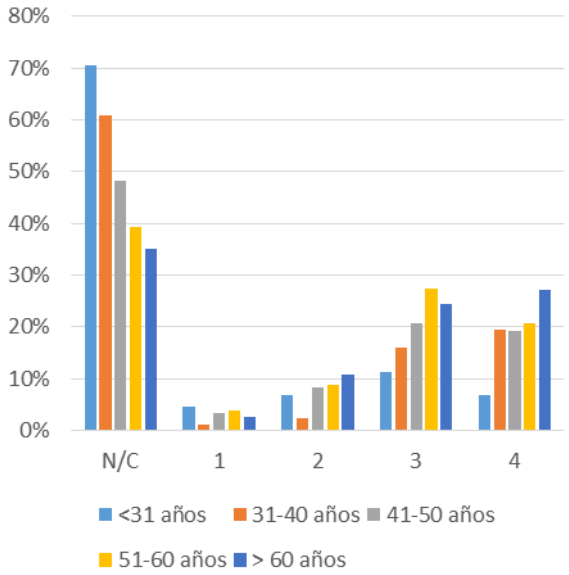
2.4. Condiciones de trabajo. La UZ ofrece atención a la discapacidad para asegurar el éxito científico.

Valoración promedio: **3,1** **1-2) (>2<3) (3-4)**





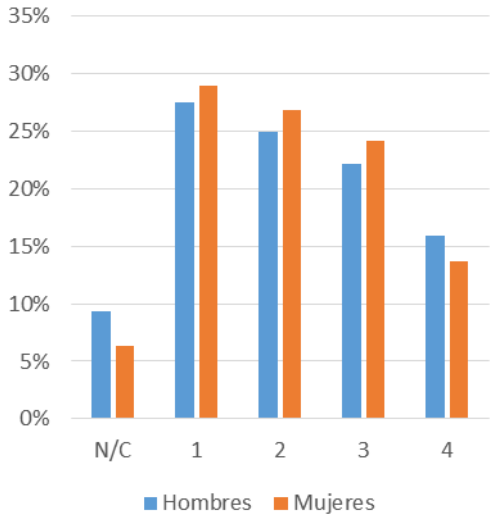


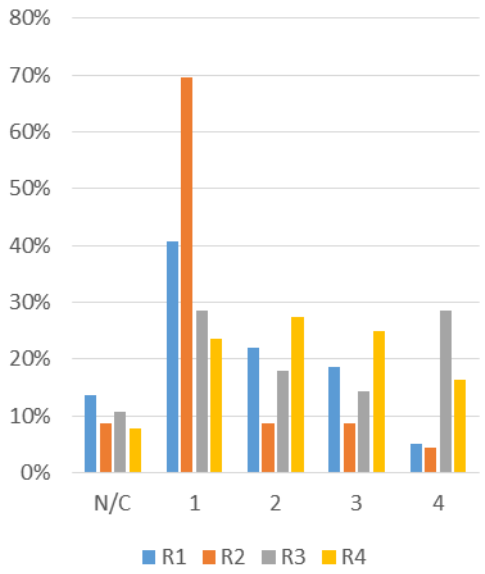


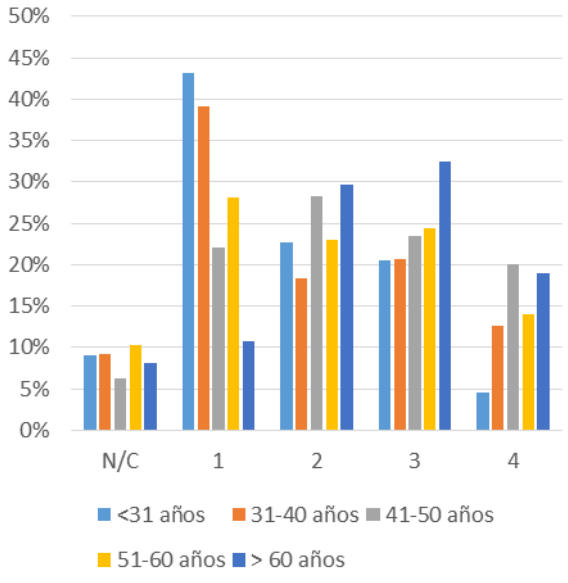
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

2.5. Estabilidad de Empleo. La UZ procura la mejora de la estabilidad de empleo del investigador.

Valoración promedio: **2,3** **(1-2) (>2<3) (3-4)**



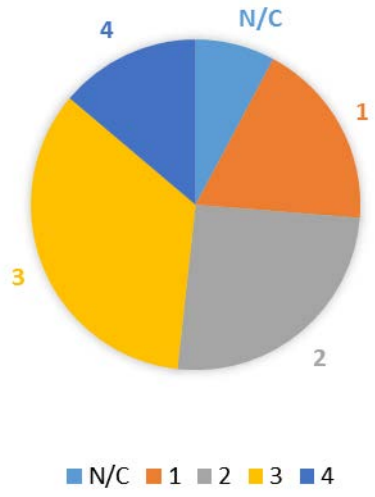


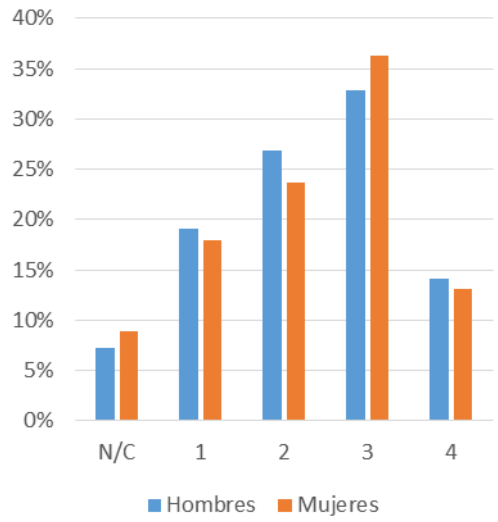


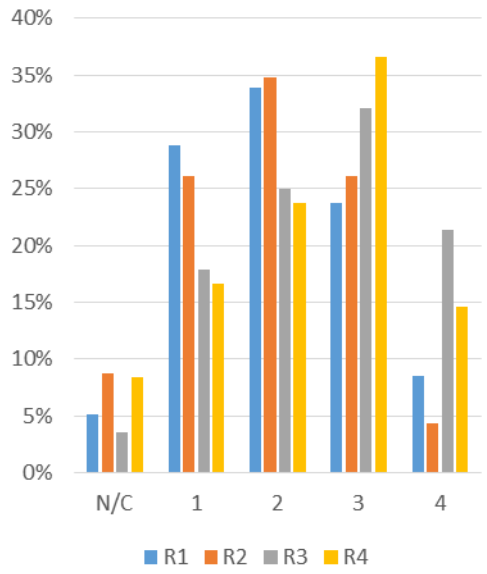
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

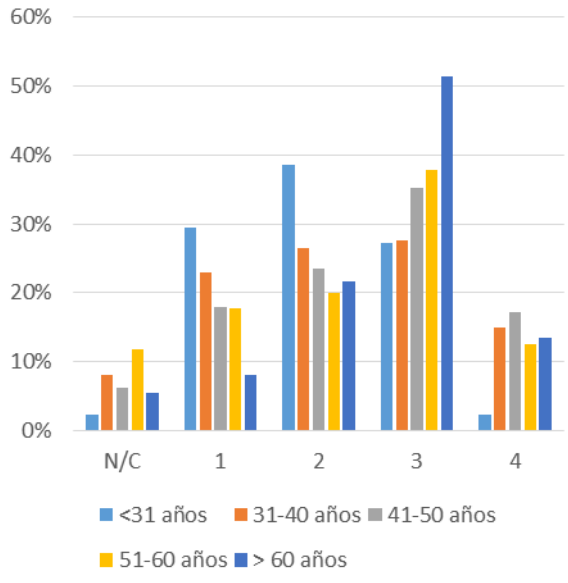
2.6. Financiación y salarios. La UZ procura que el investigador disfrute de condiciones económicas y con cobertura social adecuados.

Valoración promedio: **2,5** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





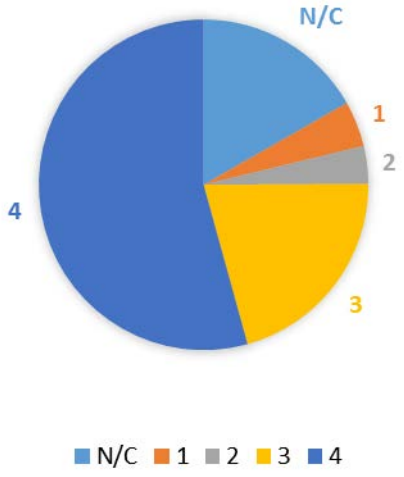


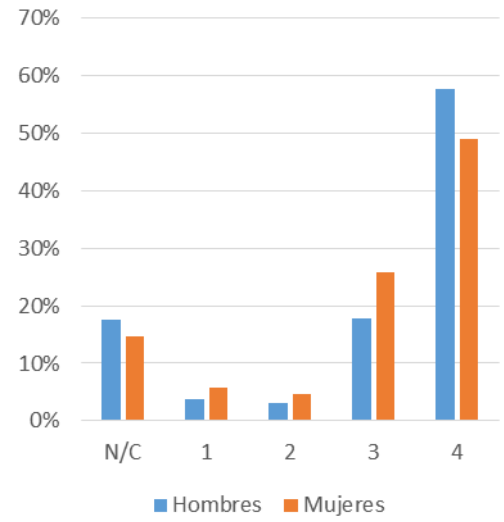


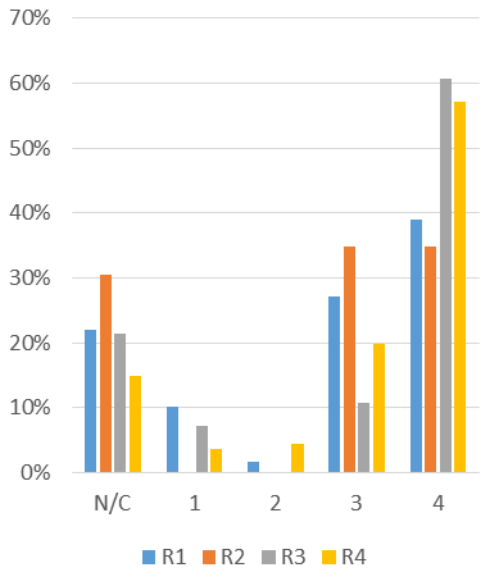
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

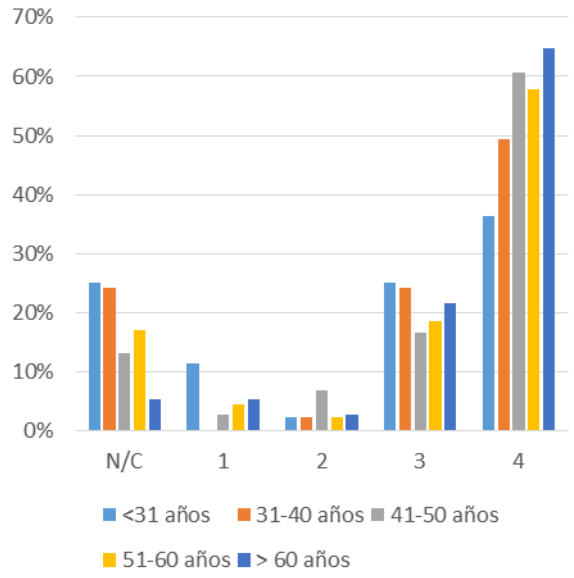
2.7. Igualdad de oportunidades. La UZ procura la igualdad de oportunidades de género en todos los niveles de contratación.

Valoración promedio: **3,5** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





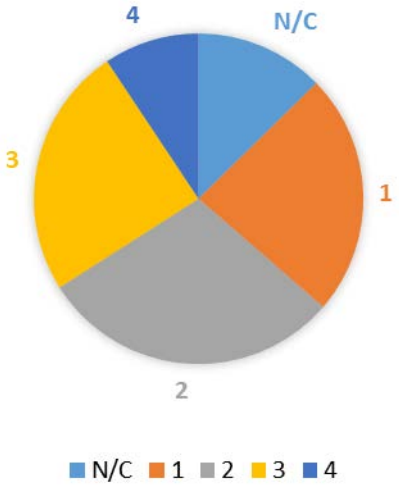


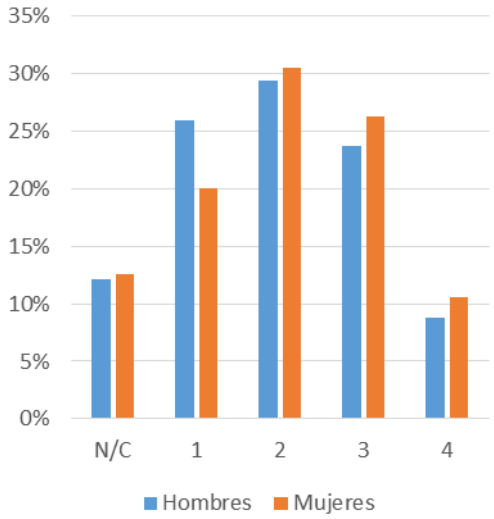


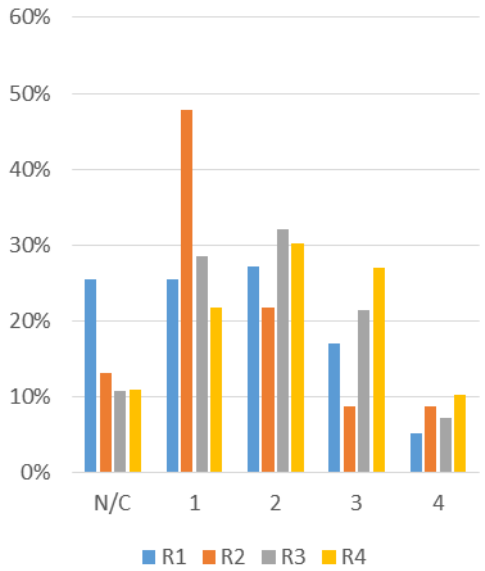
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

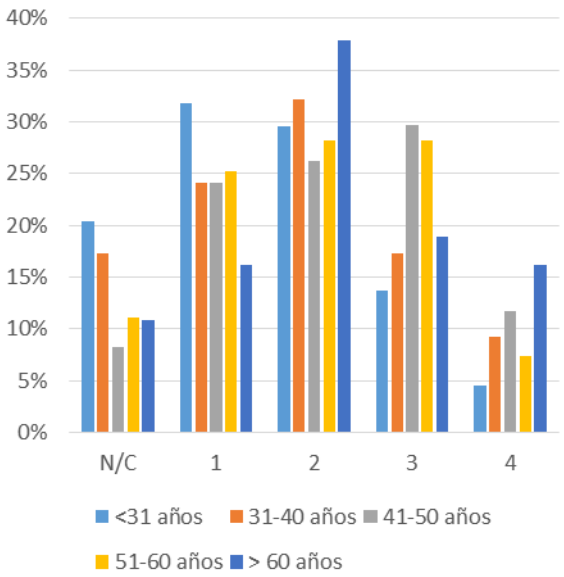
2.8. Desarrollo profesional. La UZ contempla una estrategia de apoyo al desarrollo profesional del investigador.

Valoración promedio: **2,2** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





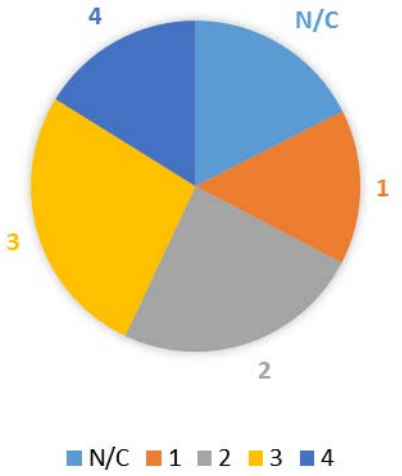


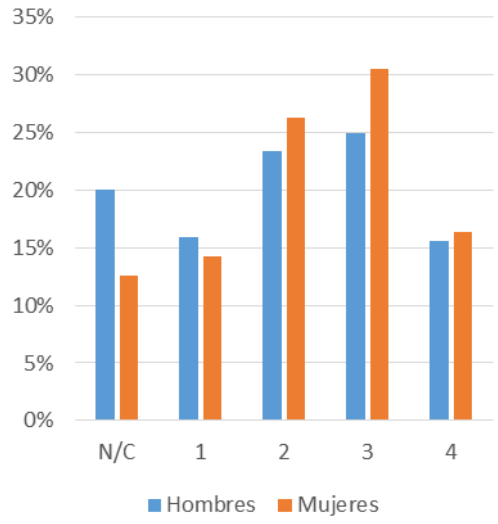


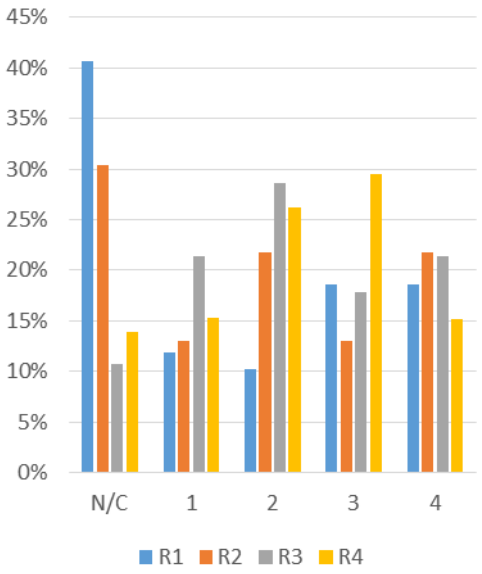
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

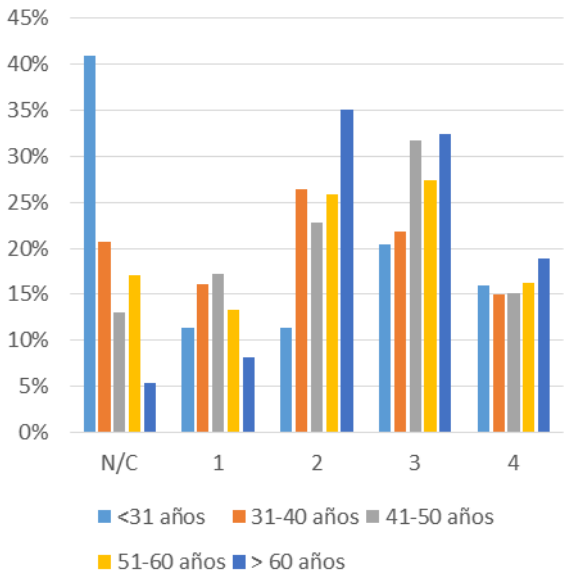
2.9. Valor de la movilidad. La UZ reconoce el valor de la movilidad (geográfica, intersectorial, trans-disciplinar y entre el sector público y privado) dentro del sistema de evaluación.

Valoración promedio: **2,5** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





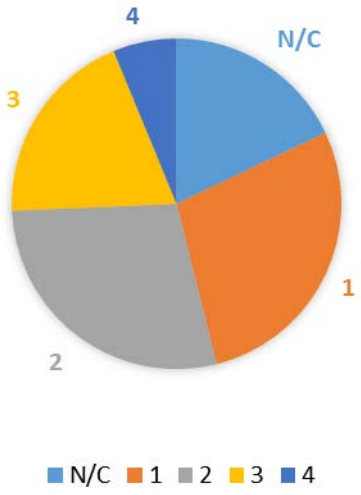


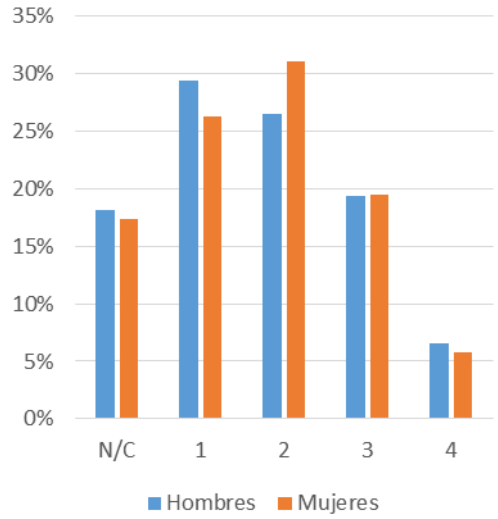


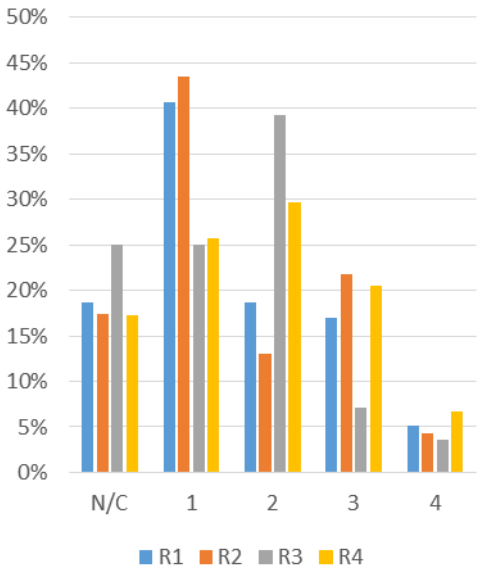
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

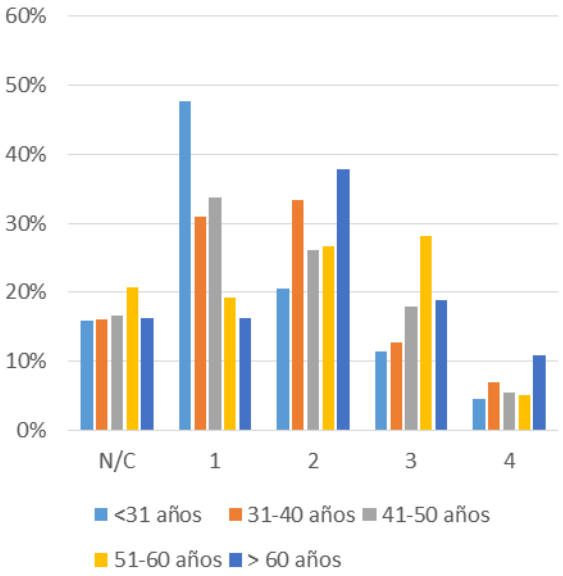
2.10. Acceso a la orientación profesional. La UZ ofrece orientación profesional al investigador en sus diferentes etapas.

Valoración promedio: **2,0** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





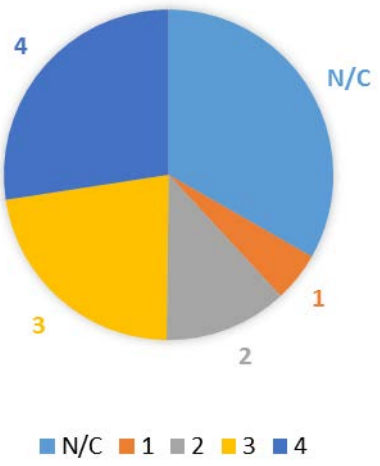


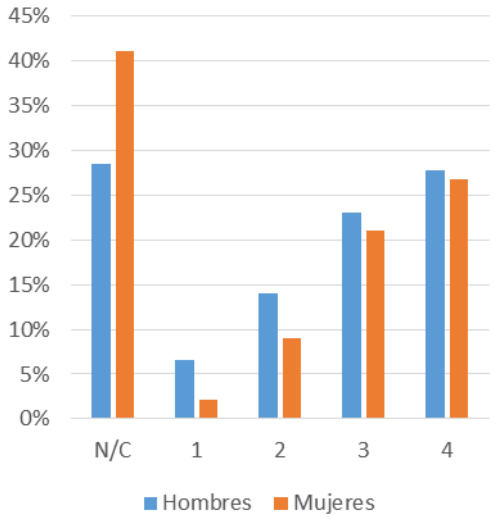


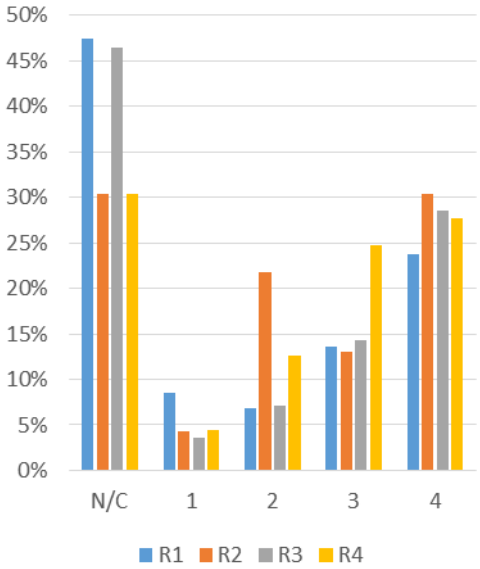
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

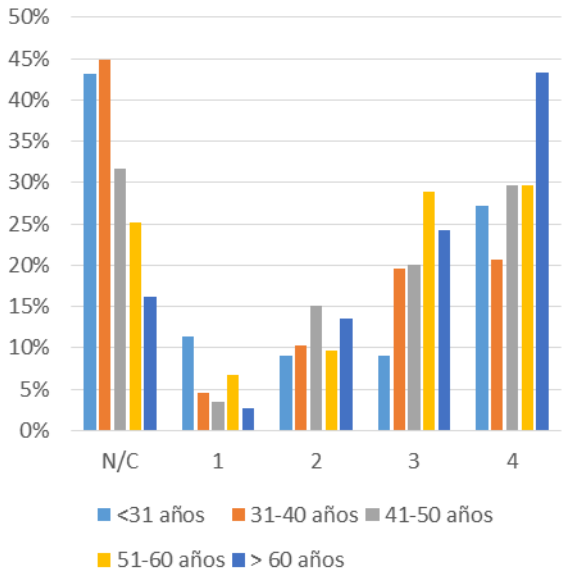
2.11. Derechos de propiedad intelectual. La UZ asegura la adecuada protección de los derechos de protección intelectual de los resultados de I+D.

Valoración promedio: **3,1** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





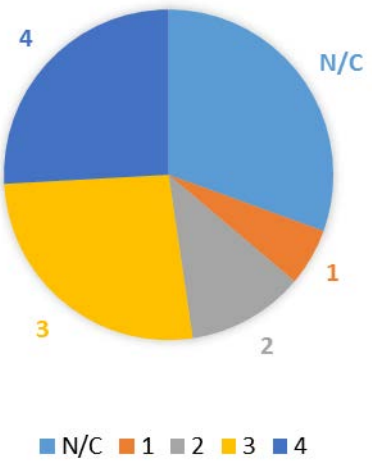


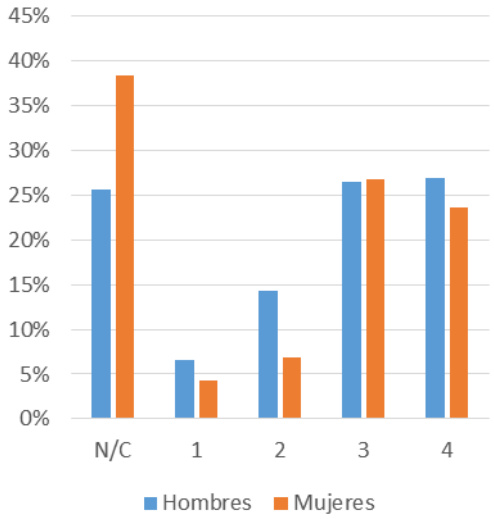


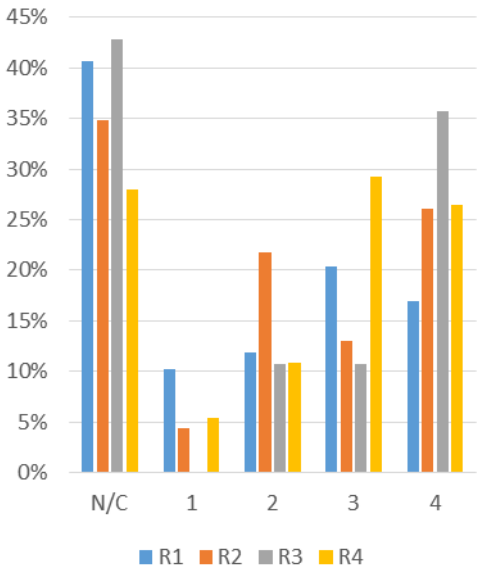
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

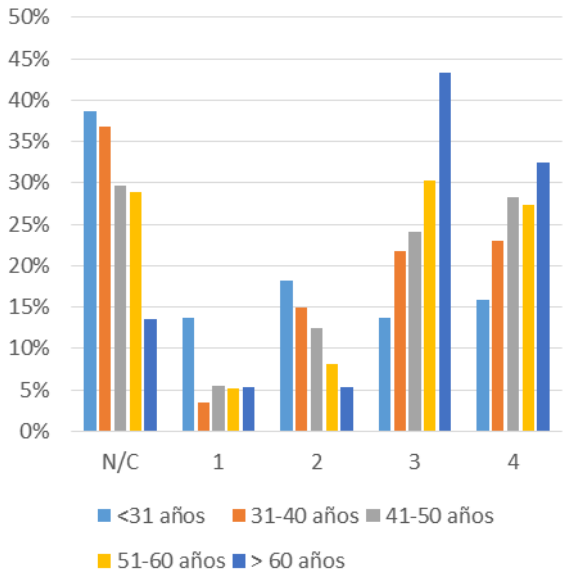
2.12. Coautoría. La UZ procura a los investigadores de todos los niveles que sus derechos sean reconocidos en la coautoría de resultados de investigación.

Valoración promedio: **3,0** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





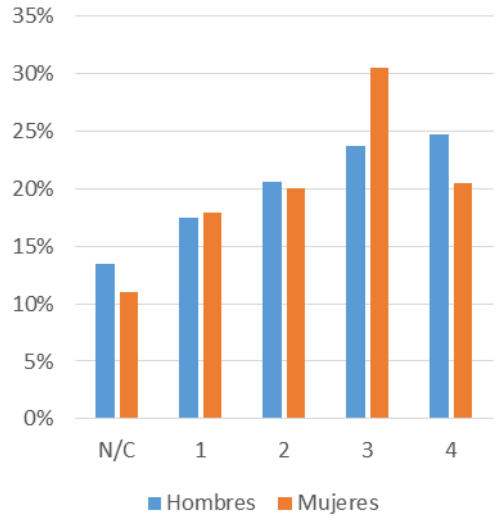


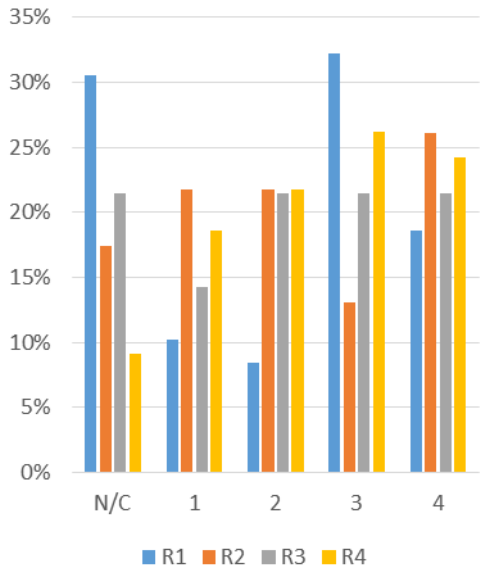


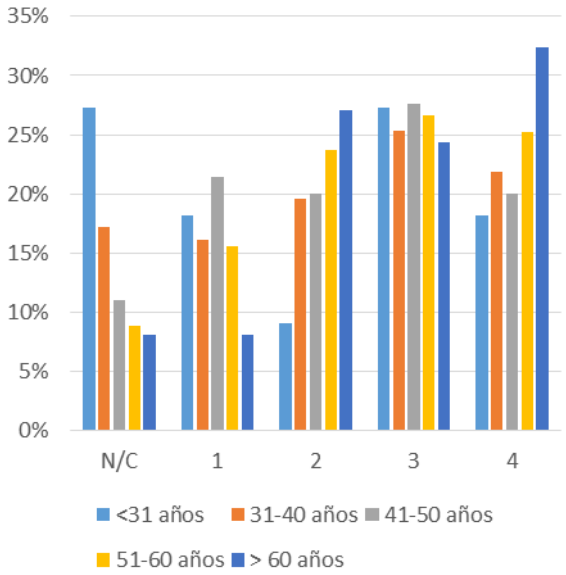
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

2.13. Docencia. La UZ valora la docencia dentro de la evaluación de la carrera investigadora.

Valoración promedio: **2,6** **(1-2) (>2<3) (3-4)**



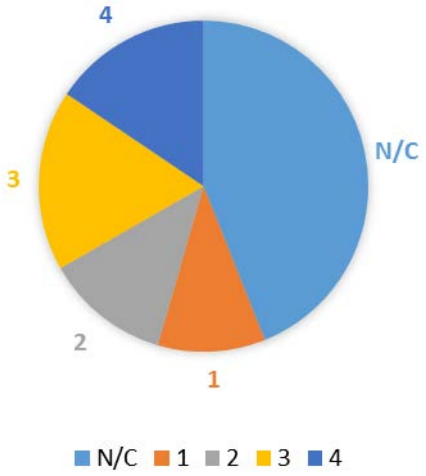


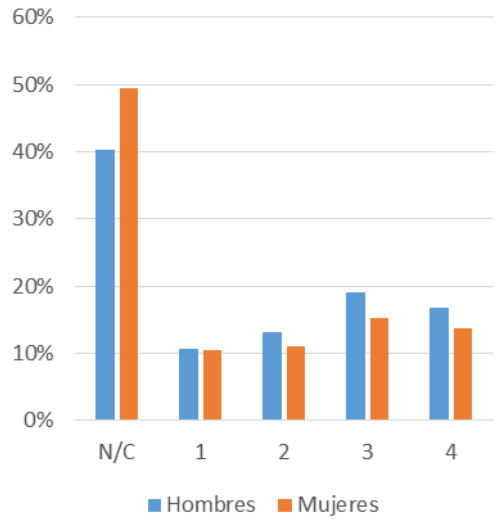


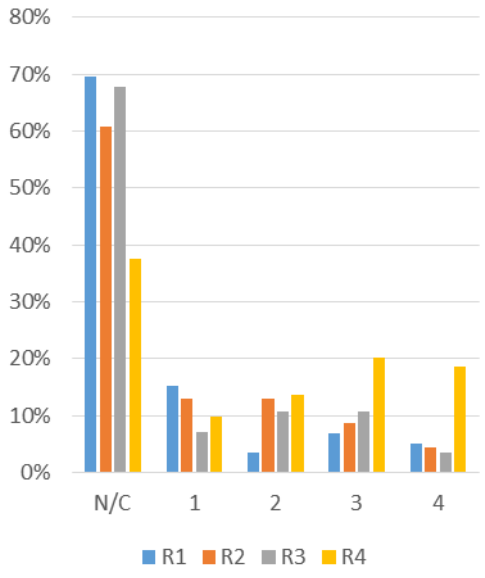
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

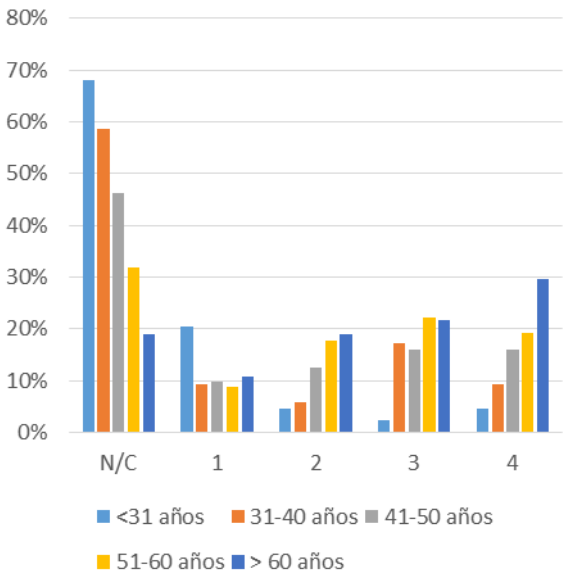
2.14. Reclamaciones. La UZ tiene establecidos canales de reclamación adecuados (por ejemplo tipo ombudsman) para asistir a todos los investigadores en la resolución de conflictos y quejas.

Valoración promedio: **2,7** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





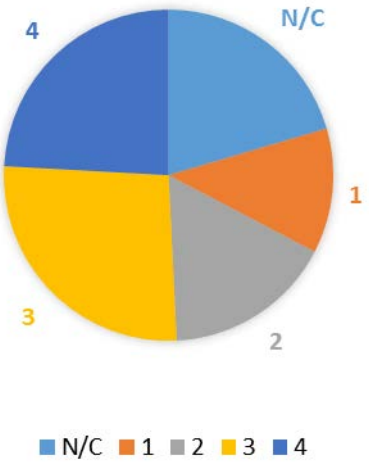


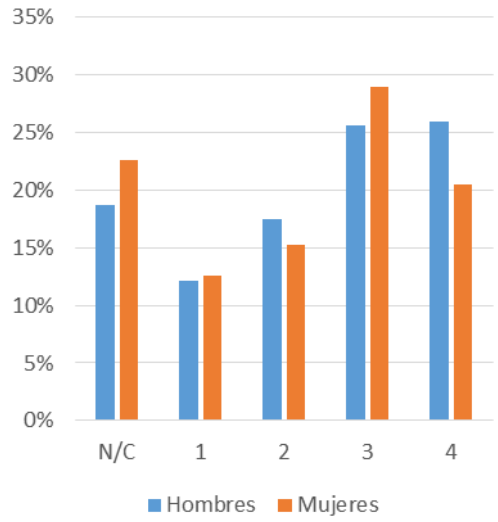


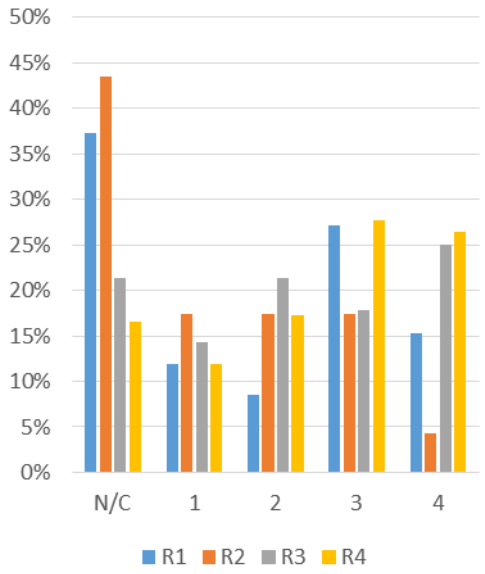
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

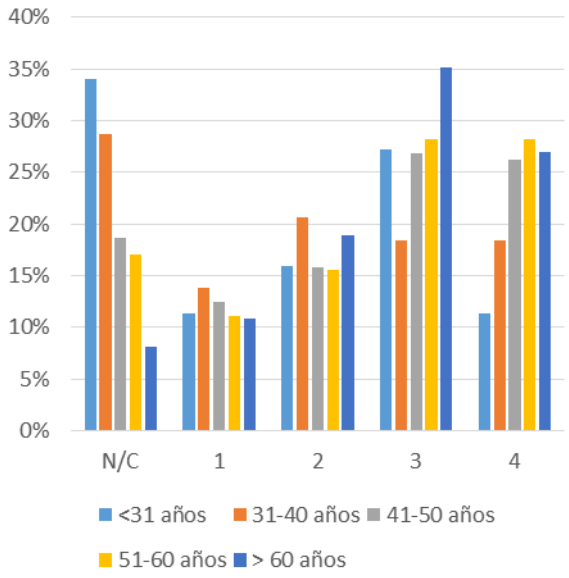
2.15. Participación en órganos de decisión. La UZ permite la participación de los investigadores en los grupos de información, consulta y toma de decisiones de la Institución.

Valoración promedio: **2,8** **(1-2) (>2<3) (3-4)**







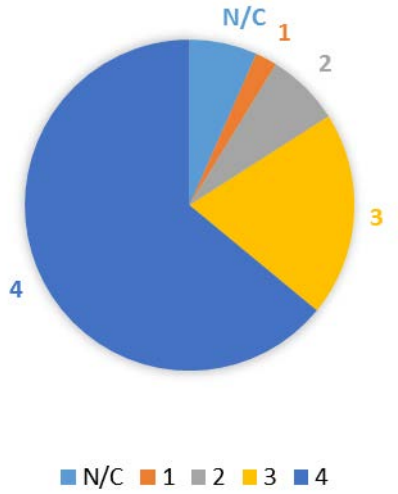


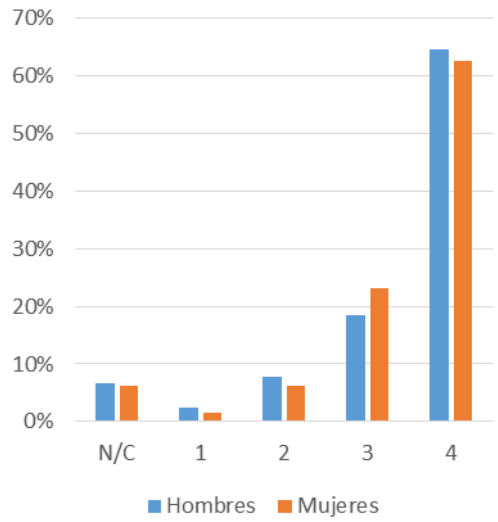
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

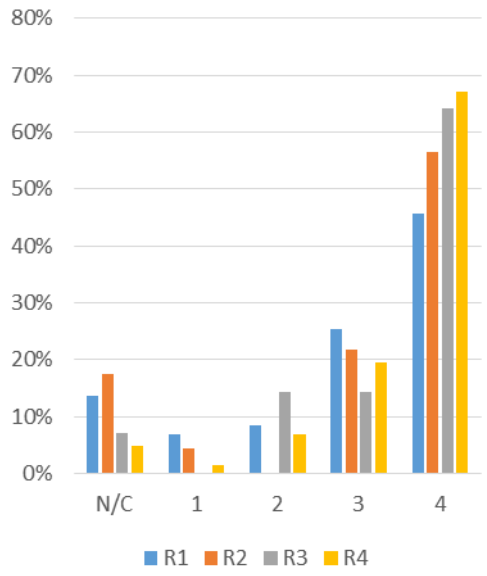
3. ASPECTOS ETICOS Y PROFESIONALES

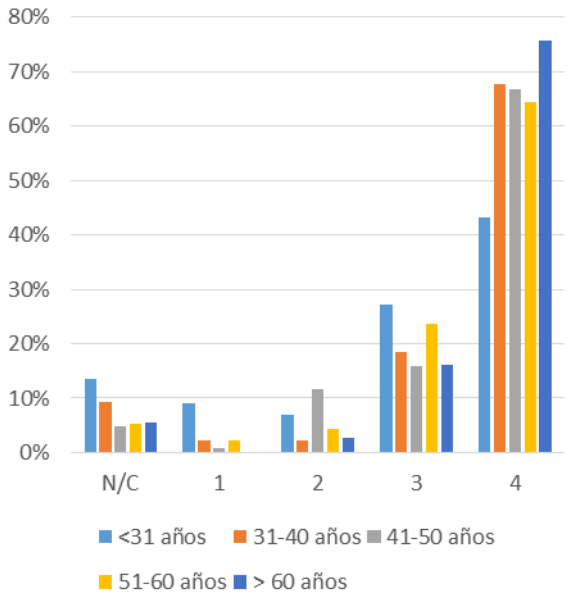
3.1. Libertad de investigación. Los investigadores orientan libremente su investigación, con las limitaciones que puedan surgir.

Valoración promedio: **3,6** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





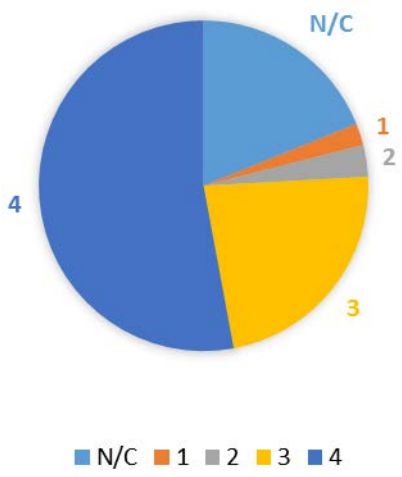


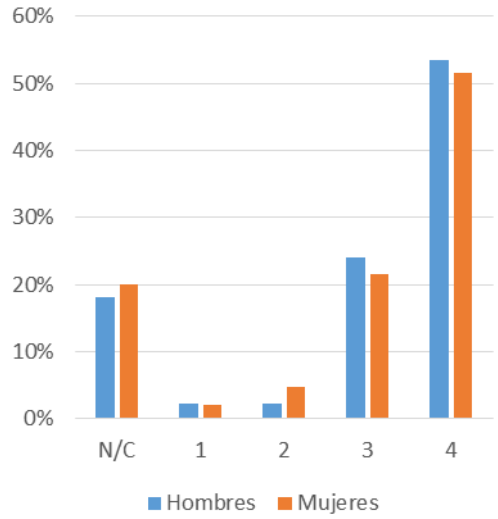


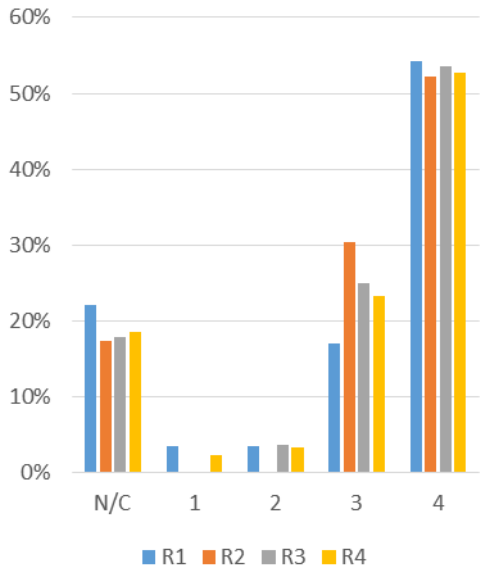
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

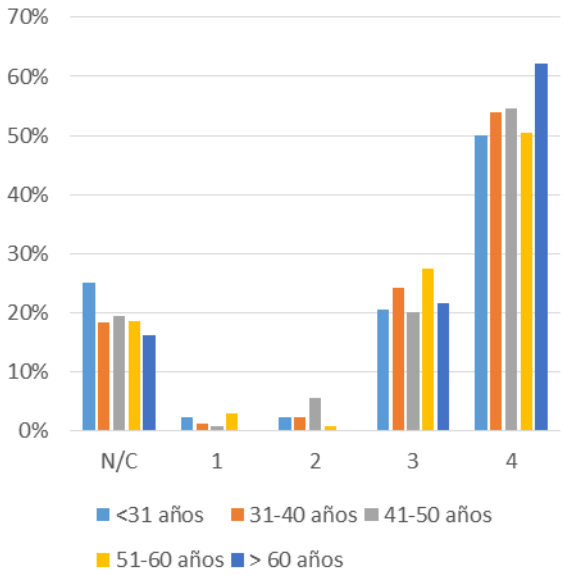
3.2. Principios éticos. Los investigadores acatan las normas éticas documentadas en los códigos éticos nacionales, sectoriales o institucionales.

Valoración promedio: **3,6** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





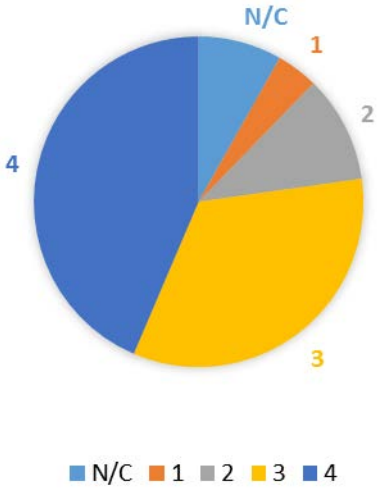


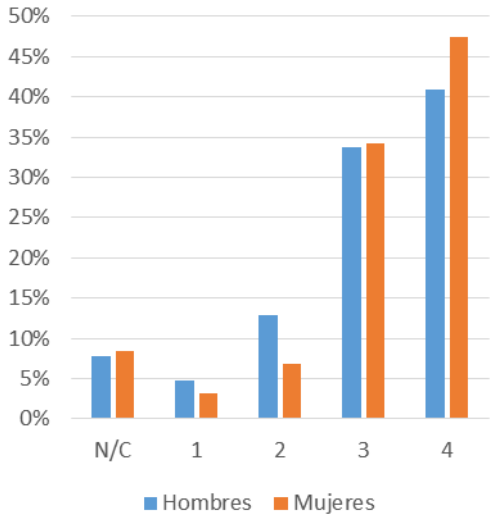


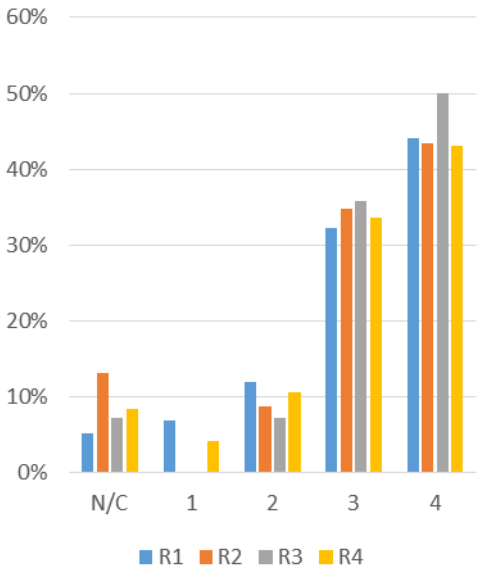
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

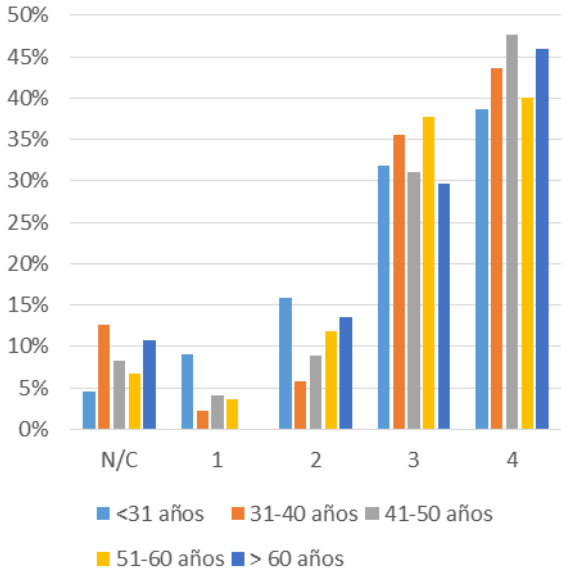
3.3. Responsabilidad profesional. Los investigadores hacen lo posible porque su investigación sea relevante para la sociedad.

Valoración promedio: **3,3** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





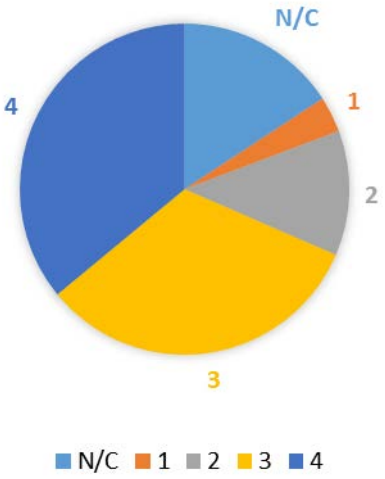


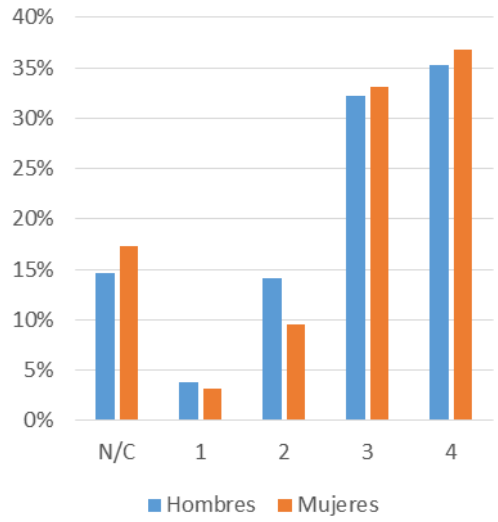


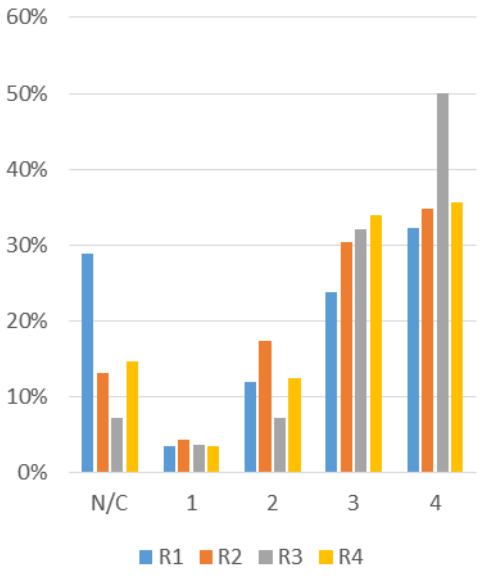
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

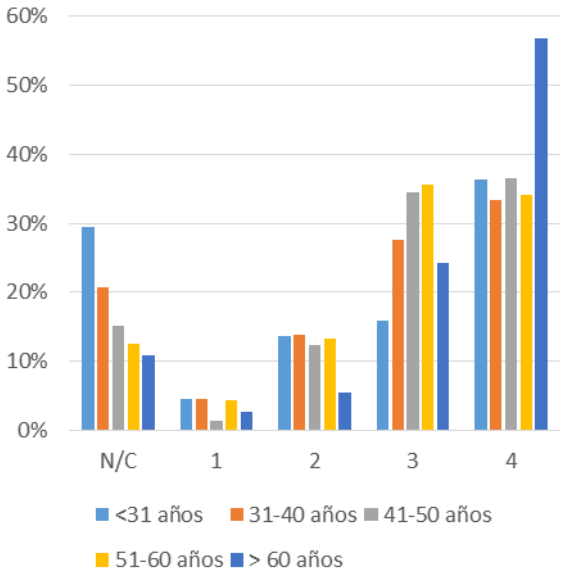
3.4. Actitud profesional. Los investigadores conocen los posibles mecanismos de financiación y solicitan los permisos necesarios e informan a UZ en caso de cambios de un proyecto.

Valoración promedio: **3,2** **(1-2)** **(>2<3)** **(3-4)**





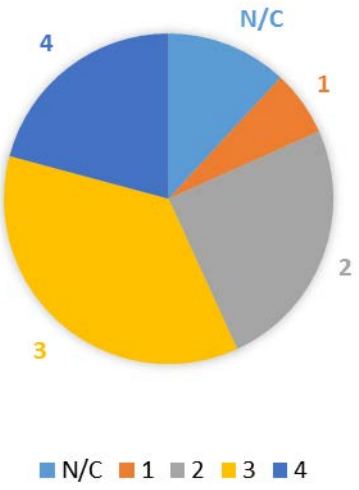


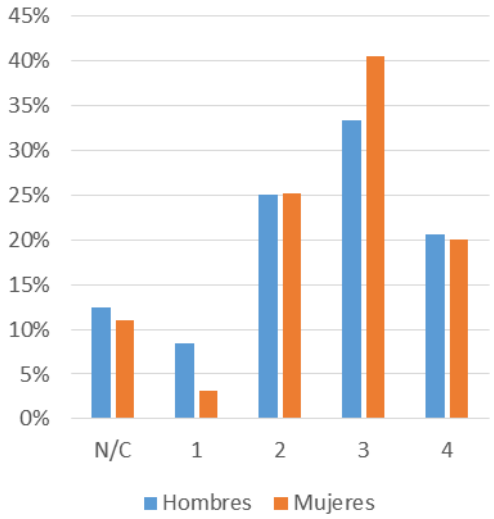


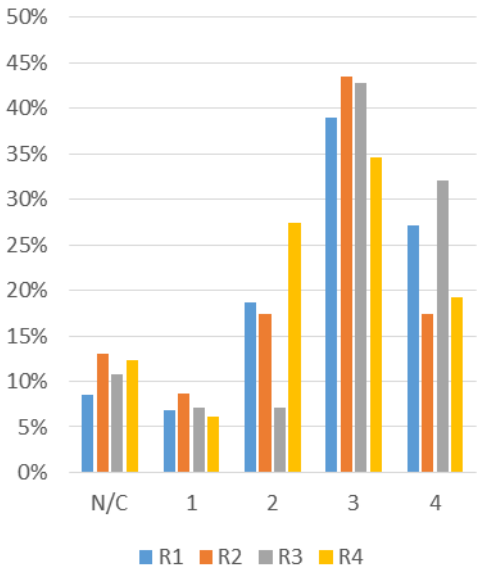
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

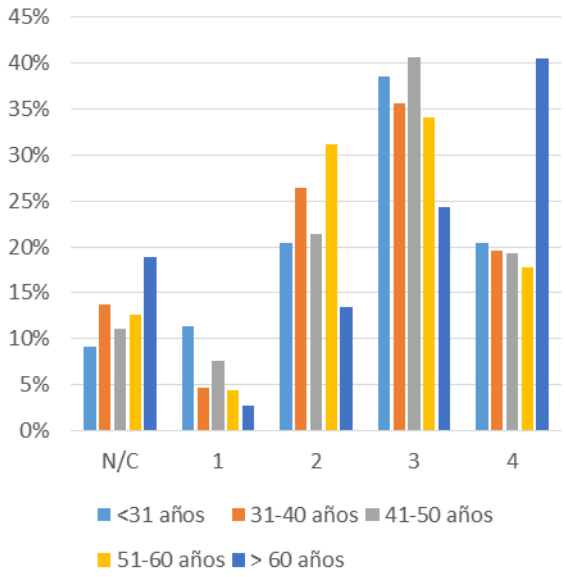
3.5. Obligaciones contractuales y legales. Los investigadores conocen la normativa en relación con la formación y condiciones de trabajo.

Valoración promedio: **2,8** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





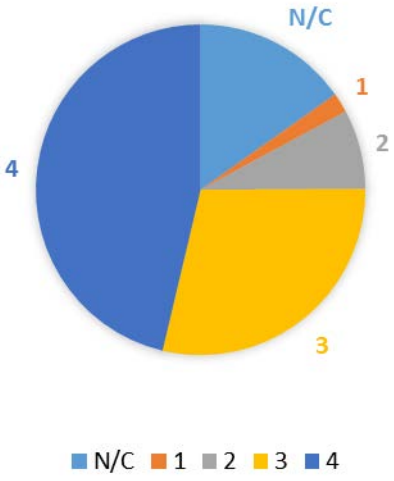


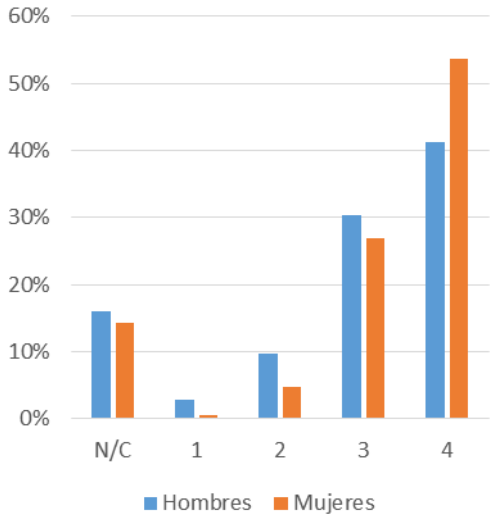


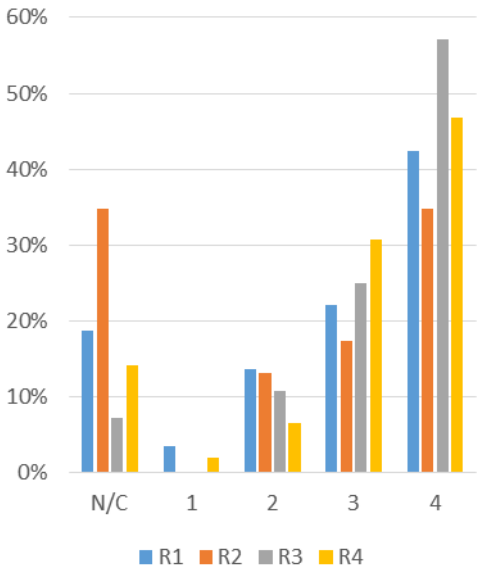
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

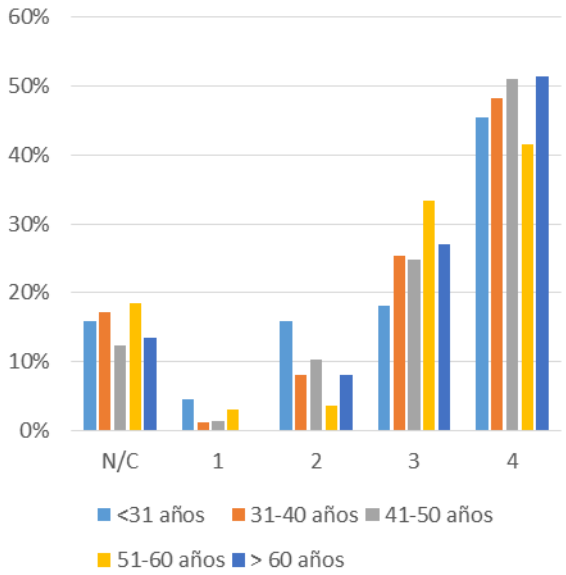
3.6. Responsabilidad. Los investigadores que son financiados con fondos públicos se adhieren a los principios de competencia, transparencia y eficacia en la gestión.

Valoración promedio: **3,4** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





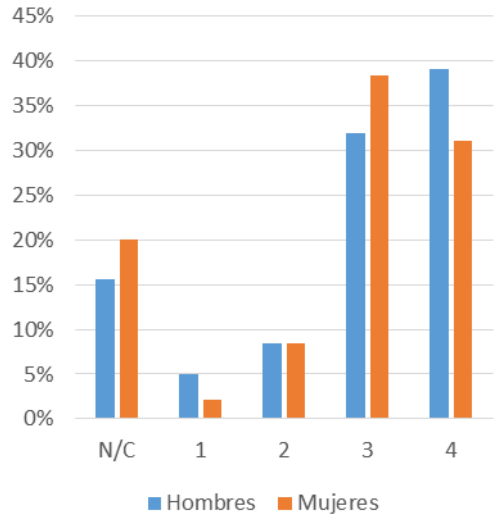


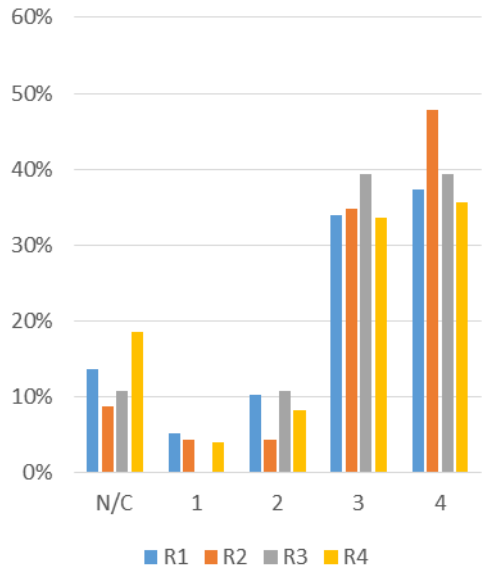


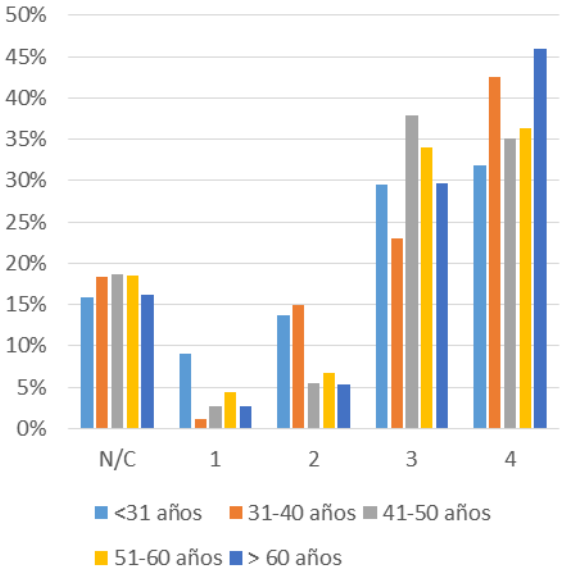
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

3.7. Buenas prácticas de investigación(a). Los investigadores adoptan métodos de trabajo seguros para salvaguardar la salud y seguridad.

Valoración promedio: **3,2** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





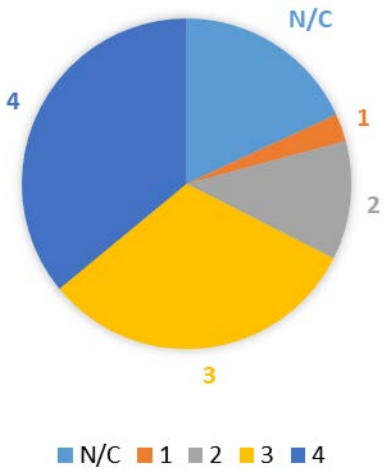


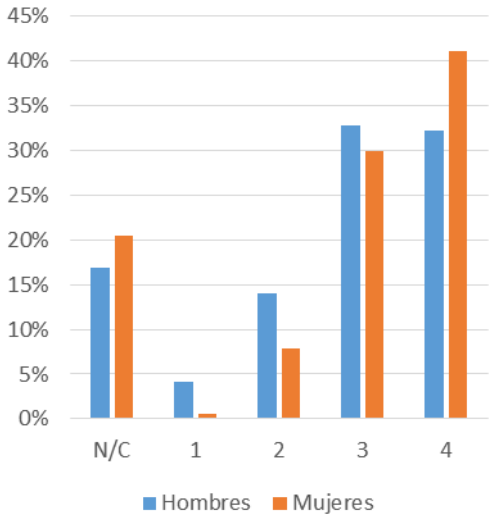
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

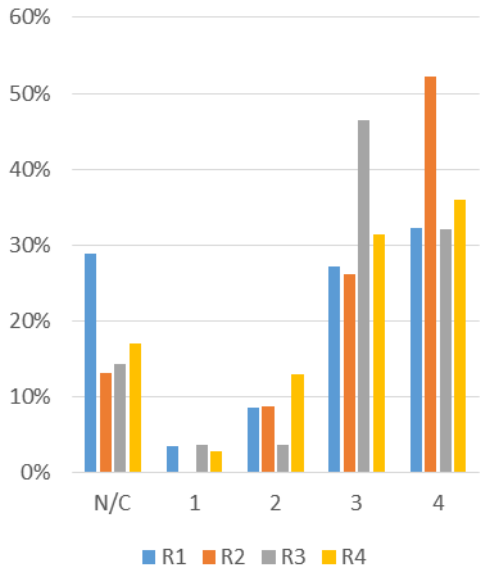
3.8. Buenas prácticas de investigación (b). Los investigadores conocen y cumplen la legislación vigente en cuanto a protección de datos y confidencialidad.

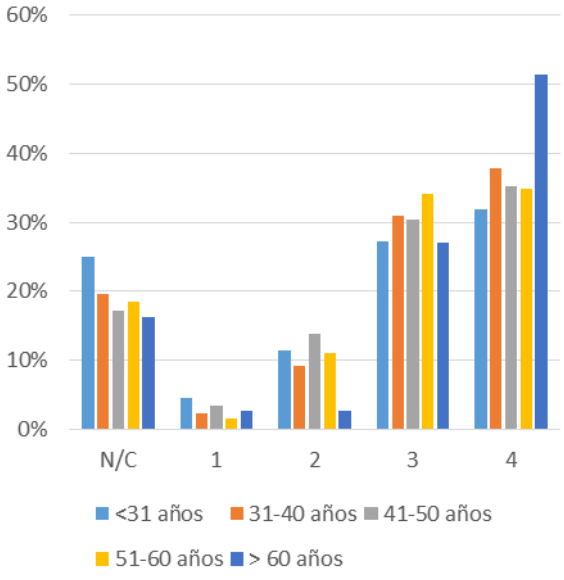
Valoración promedio: **3,2**

(1-2) (>2<3) (3-4)





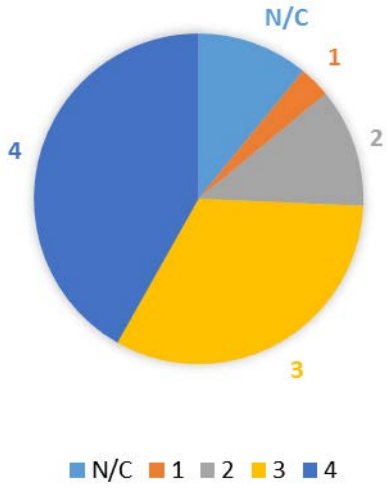


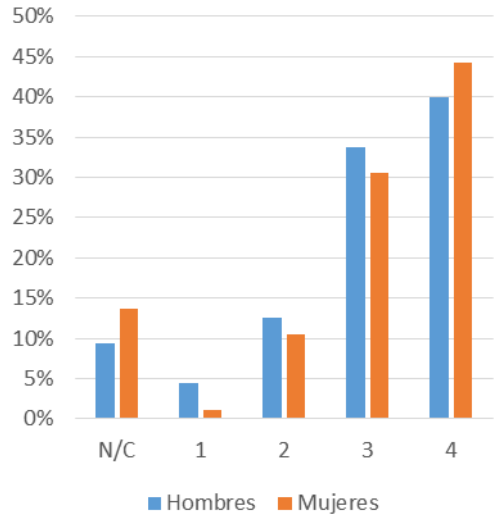


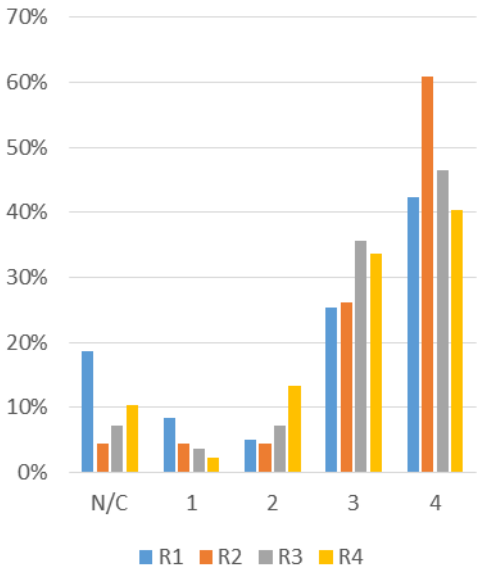
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

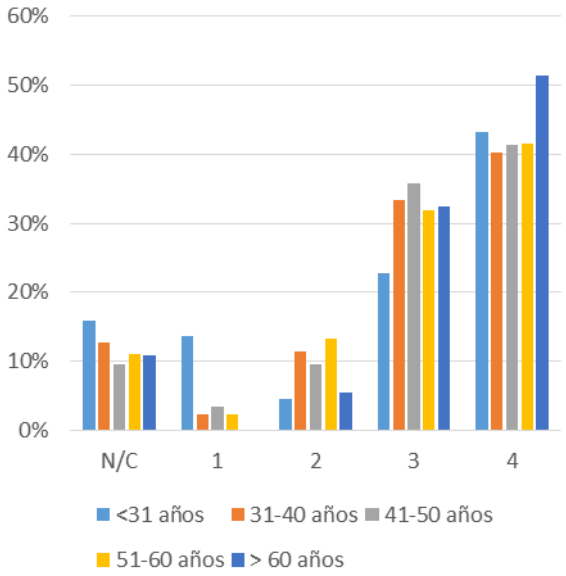
3.9. Difusión y explotación de resultados. Los resultados de la investigación son difundidos y explotados mediante comunicaciones en acceso abierto o mediante su comercialización.

Valoración promedio: **3,3** **(1-2) (>2<3) (3-4)**







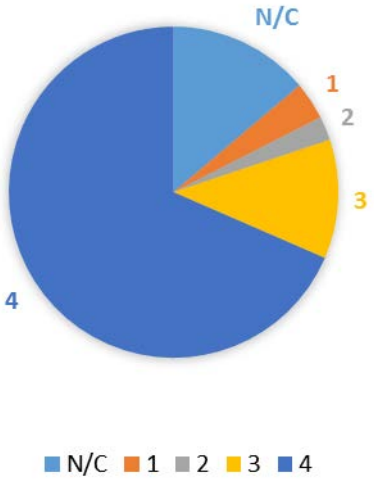


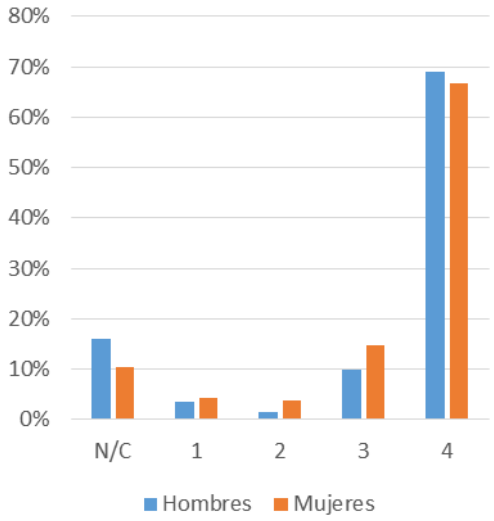
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

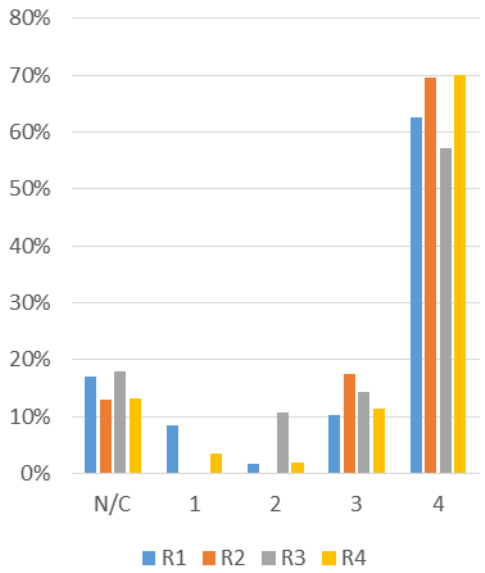
4. FORMACIÓN

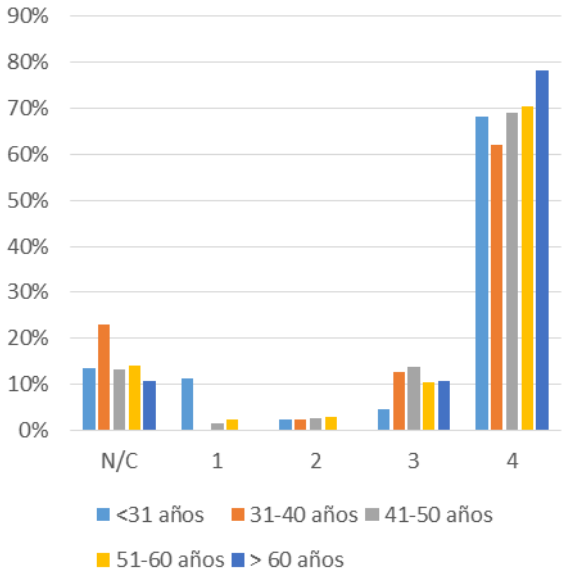
4.1. No discriminación. UZ no discrimina a investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad, religión, opinión política etc...

Valoración promedio: **3,7** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





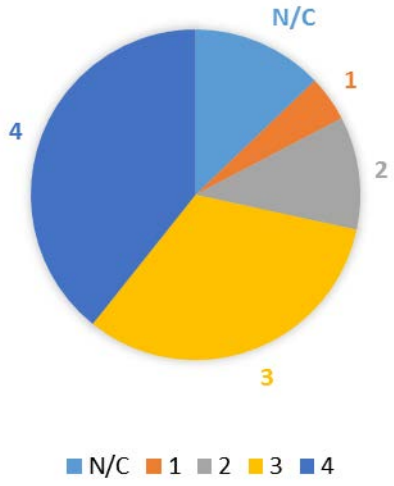


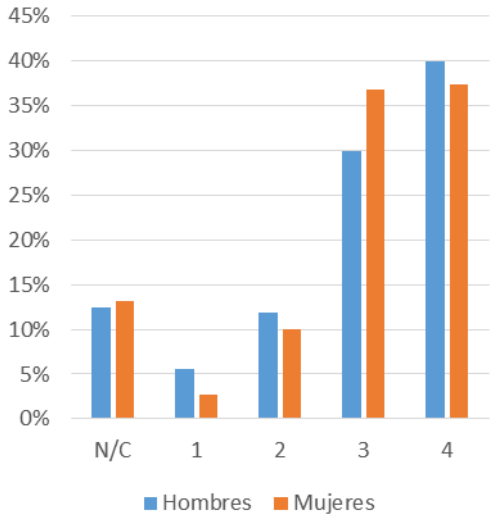


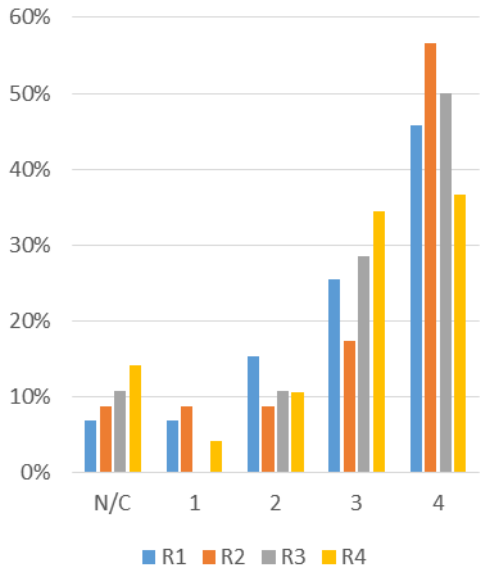
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

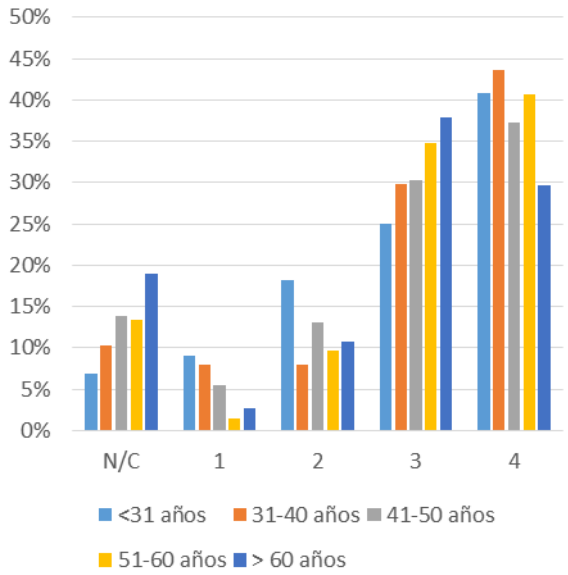
4.2. Relación con los supervisores. Los investigadores en fase inicial de sus carreras mantienen reuniones regulares con sus supervisores.

Valoración promedio: **3,2** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





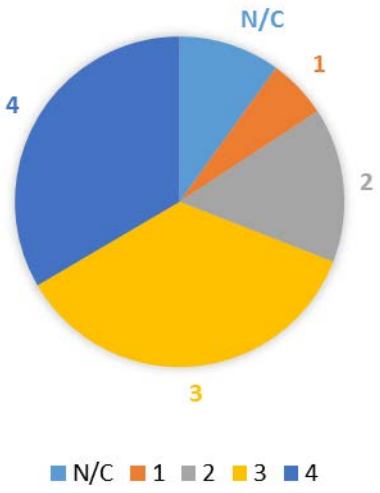


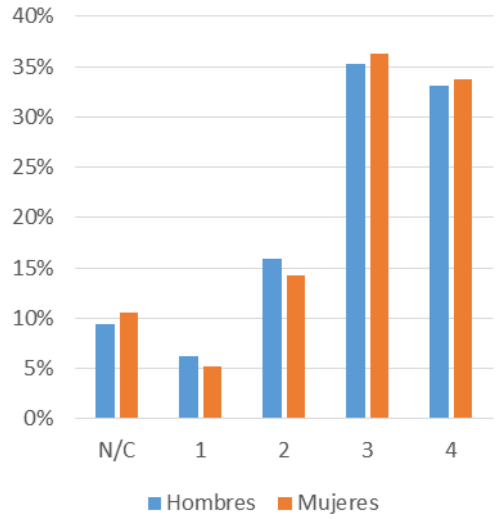


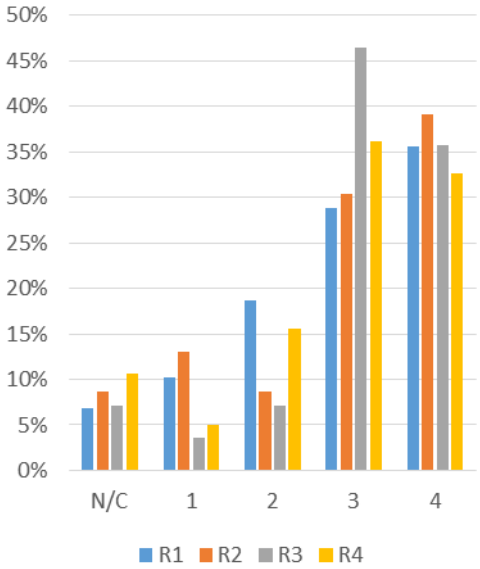
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

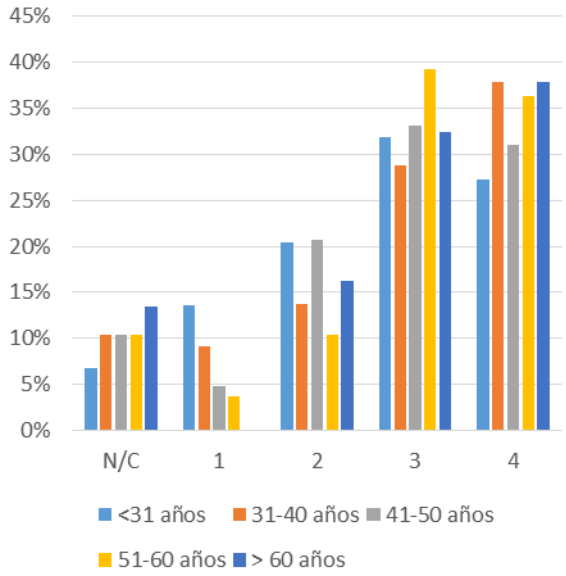
4.3. Tareas de supervisión y gestión. Los investigadores senior favorecen la transferencia de conocimiento y desarrollo de la carrera de investigadores noveles.

Valoración promedio: **3,1** **(1-2) (>2<3) (3-4)**





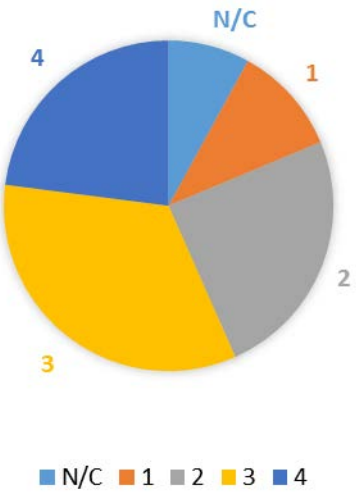


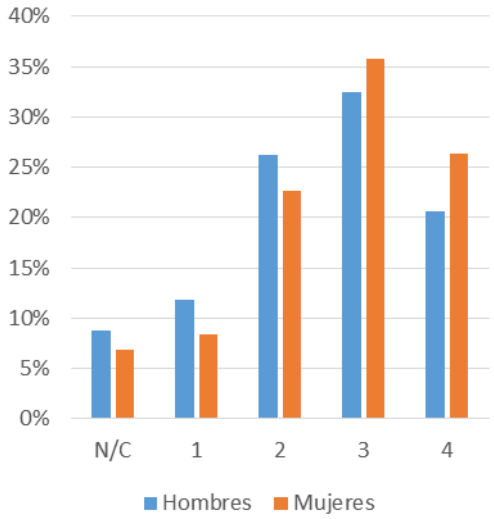


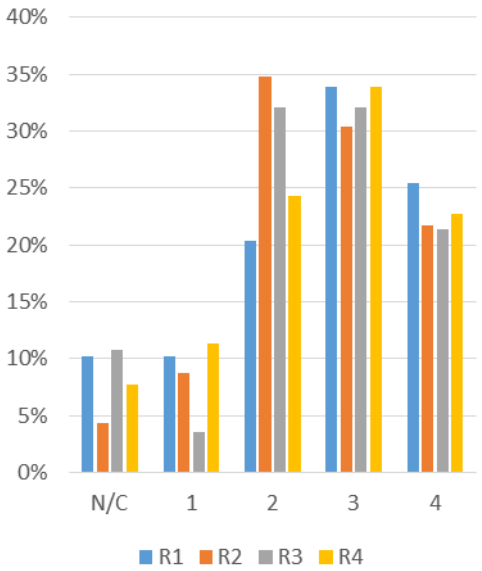
1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

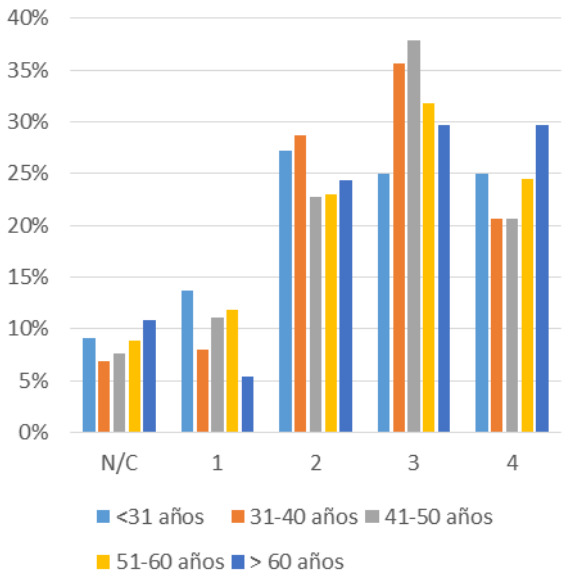
4.4. Formación profesional continua. Los investigadores de todos los niveles tienen la posibilidad de formarse de manera continua.

Valoración promedio: **2,7** **(1-2) (>2<3) (3-4)**









1=totalmente en desacuerdo y 4=totalmente de acuerdo, NS/NC (no sabe/no contesta)

III. RESULTADOS REUNIONES CON INVESTIGADORES

En esta sección se enumeran las propuestas de mejora presentadas en las reuniones mantenidas con los investigadores de la Universidad de Zaragoza.

Tal como se ha indicado en la introducción, se han realizado 5 reuniones, una con cada uno de los grupos de investigadores de los niveles R1 a R3 y dos con investigadores de nivel R4. En cada reunión, después de exponer los principios de la Carta Europea de los Investigadores y del Código de Contratación de los Investigadores, se solicitó a los investigadores presentes que discutieran por grupos qué propuestas se podrían hacer para mejorar la estrategia de RRHH de investigadores de la Universidad de Zaragoza.

Cada grupo presentó propuestas y se votaron por todos los asistentes. En la siguiente tabla se recogen aquellas propuestas que han obtenido unanimidad o mayoría de votos a favor y en qué reuniones de investigadores (R1-R4) han surgido, con lo que cuando una propuesta ha sido realizada en varias reuniones supone un mayor apoyo por los investigadores a la misma.

RESUMEN DE PROPUESTAS RECOGIDAS EN LAS REUNIONES HRS4R-UZ

PROPUESTAS DE MEJORA DE INVESTIGADORES UZ	R1	R2	R3	R4	R4
Sobre la carrera investigadora					
1.Mejorar la estabilidad en la carrera investigadora-Definirla	x	x	x	x	x
2. Mientras no se alcance lo anterior, permitir paso CD-i → TU			x		
3. Facilitar al PI contratado dirigir TFM/TFG		x			x
4. Permitir al PI contratado participar en docencia		x	x		x
5. Permitir al PI contratado solicitar proyectos como IP o miembro del equipo		x			
6. Permitir responsabilidad docente a RyC			x		
7. Solicitar a ACPUA que RyC puedan pedir sexenios			x		
8. Trienios y sexenios al PI contratado		x	x		
9. Hacer efectiva la reducción de docencia por investigación				x	
10. Reconocimiento de la investigación sin que dependa de la figura contractual				x	
Sobre los procedimientos de contratación					
11. Solucionar las trabas al proceso de homologación de títulos a extranjeros que vienen a la UZ	x	x	x		x
12. Mesa sindical específica para PI		x			
13. Valorar más la experiencia internacional y movilidad fuera de la universidad			x	x	
14. Que los periodos de baja por enfermedad y similares no penalicen en la evaluación				x	
15. Adelantar los procedimientos de contratación para que no interfiera con la investigación y docencia				x	
16. Más flexibilidad en la contratación (baremos más flexibles), especialmente para proyectos europeos.				x	x
17. Mejorar la visibilidad en la contratación. Documentos en inglés			x		x
18. Mejorar la transparencia. Código ético			x		

Sobre la formación					
19. Proporcionar un Welcome Pack al investigador novel sobre recursos disponibles, movilidad y procedimientos administrativos	x				
20. Explicar cómo realizar la difusión de resultados de investigación, cómo publicar un artículo y a quién enviarlo	x				
21. Formación en gestión de investigación.				x	
22. Apoyo institucional a la movilidad internacional			x	x	x
Sobre el desarrollo profesional					
23. Favorecer redes de contactos y encuentros multidisciplinares entre investigadores "junior"	x				
Otras propuestas					
24. Potenciar la investigación en los hospitales universitarios. Debe haber un número de profesores universitarios				x	
25. Poner una guardería				x	
26. Revertir dinero UZ (parte de los ingresos) en fomentar una plantilla estable de investigación					x
27. Equiparar ayudas y ventajas PI con PAS					x

IV. ANÁLISIS INTERNO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (PLANTILLA)

En esta sección se realiza el análisis de las normas (tanto de origen externo a la Universidad de Zaragoza como internas) y procedimientos relativos a cada uno de los principios de la Carta Europea de los Investigadores y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Un listado con los links a las normas más relevantes se incluye en el Anexo a este documento (**VER Anexo Análisis Interno)**

Para ello se ha usado la plantilla propuesta por la Comisión Europea con los 40 principios de la Carta europea y Código de contratación de investigadores. Se indican también en esta plantilla las acciones de mejora que se van a realizar, tanto en respuesta a este análisis de normas como en respuesta a las propuestas de los investigadores.

Un análisis más detallado de las acciones a realizar se presenta en el documento Plan de Acción, que acompaña a este Análisis Interno.

UZ PLANTILLA HRS4R

I. Aspectos éticos y profesionales

1. Libertad de investigación Los investigadores deben orientar su investigación hacia el beneficio de la humanidad y el enriquecimiento del conocimiento científico, disfrutando de libertad de pensamiento y expresión, y libre elección de métodos para resolver problemas, siempre que se respeten los principios y prácticas éticas reconocidas. Los investigadores deben, sin embargo, aceptar las limitaciones a esa libertad que puedan surgir por determinadas circunstancias particulares de la investigación (incluyendo supervisión, guía o dirección) o por motivos operativos, debido por ejemplo a cuestiones presupuestarias o estructurales, o especialmente en el sector industrial, por motivos de protección de propiedad intelectual. Estas limitaciones no deberían, sin embargo contravenir los principios y prácticas éticas reconocidas, a las cuales deben adherirse los investigadores			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Constitución Española Artículos 20.1, 44.2, 149.1. 15.ª. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.Título VII Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón Artículos 28.1, 71, 41.ª Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación, el desarrollo y la transferencia de conocimientos en Aragón Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón. Título III/Capítulo II	Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificado por el Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón.	No	

2. Principios éticos Los investigadores deben observar las prácticas y principios fundamentales reconocidos como apropiados a sus disciplinas, además de acatar las normas éticas documentadas en los códigos éticos nacionales, sectoriales o institucionales.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Directiva 2001/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de marzo de 2001 sobre la liberación intencional en el medio ambiente de organismos modificados genéticamente y por la que se deroga la Directiva 90/220/CEE del Consejo Directiva 2009/41/CE del Parlamento Europeo y del consejo de 6 de mayo de 2009 relativa a la utilización confinada de microorganismos modificados genéticamente Directiva 2010/63/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de septiembre de 2010 relativa a la protección de los animales utilizados para fines científicos. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.Artículos 10, 15.1.a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.	Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificado por el Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón. Disposición adicional Cuarta. Bioética Acuerdo de 22 de diciembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión Ética Asesora para la Experimentación Animal Acuerdo de 13 de septiembre de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la creación y regulación del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza. Acuerdo de 28 de enero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica el reglamento del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica. Ley 32/2007, de 7 de noviembre, para el cuidado de los animales, en su explotación, transporte, experimentación y sacrificio. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título III. Capítulo VI. Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente. Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia. Real Decreto 1090/2015, de 4 de diciembre, por el que se regulan los ensayos clínicos con medicamentos, los Comités de Ética de la Investigación con medicamentos			

y el Registro Español de Estudios Clínicos. Ley 11/2003, de 19 de marzo, de protección animal en la Comunidad Autónoma de Aragón. Decreto 26/2003, de 14 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Comité Ético de Investigación Clínica de Aragón, modificado por el Decreto 292/2005, de 13 de diciembre de 2005, del Gobierno de Aragón. Decreto 65/2006, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se determinan los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se establecen reglas de procedimiento, en materia de actividades de utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de los organismos modificados genéticamente.			

3. Responsabilidad profesional

Los investigadores deben hacer lo posible porque su actividad de investigación sea relevante para la sociedad, y que no se duplique la llevada a cabo en otros lugares. Deben evitar el plagio, y acatar el principio de propiedad intelectual y propiedad compartida en el caso de trabajos realizados en colaboración con un supervisor y/o otros investigadores. La necesidad de validar observaciones nuevas mediante demostraciones de que los experimentos son reproducibles no debe ser interpretada como plagio, siempre y cuando los datos a confirmar sean debidamente citados. Los investigadores deben asegurarse de que si algún aspecto de su trabajo es delegado, la persona en la que se delega está capacitada para realizarlo.

Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 15	Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza,	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica

Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación, el desarrollo y la transferencia de conocimientos en Aragón.	modificado por el Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón. Artículo 133 Artículo 134	Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

4. Actitud profesional Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos de su ámbito de trabajo, así como los posibles mecanismos de financiación, y deben solicitar los permisos necesarios antes de comenzar su actividad o acceder a los recursos disponibles. Deben informar a sus empleadores, financiadores, o supervisores cuando su proyecto de investigación sea retrasado, redefinido o finalizado, o advertir cuando deba ser finalizado antes del plazo previsto, o cancelado por cualquier motivo.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 15 Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 Estrategia Aragonesa de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente RIS3 Aragón. Sistema de Ciencia, Tecnología y Empresa en Aragón Decreto 148/2013, de 10 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación y sociedad de la información, modificado por el Decreto 193/2014, de 18 de noviembre, del Gobierno de Aragón.	Boletín del Servicio de Gestión de la Investigación de la Universidad de Zaragoza Convocatoria anual de ayudas a la Investigación del Vicerrectorado de Política Científica de la Universidad de Zaragoza Manual de Gestión de la Investigación de la Universidad de Zaragoza (Vicegerencia de Investigación) Manual de Bienvenida de la Universidad de Zaragoza Programa de Actividades de Apoyo a la Investigación para el Profesorado Universitario. Organizado por el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza en	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza Manual de Bienvenida al investigador de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura 18 meses / Vicegerencia de Investigación

	coordinación con el Vicerrectorado de Política Científica y con la colaboración de la Escuela de Doctorado		

5. Obligaciones contractuales y legales

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la regulación nacional, sectorial e institucional en relación con la formación y condiciones de trabajo. Esto incluye la regulación de los derechos de propiedad intelectual, y los requisitos y condiciones de patrocinadores o financiadores, independientemente de la naturaleza de sus contratos. Los investigadores deben adherirse a dicha regulación y entregar los resultados acordados (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollos de proyectos, etc.), según los términos del contrato o documento equivalente.

Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Título II Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Título IX Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del	Acuerdo de 22 de abril de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza por el que la Universidad de Zaragoza se adhiere a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes, derogada el 1 de abril de 2017 por la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.			

6. Responsabilidad Los investigadores deben ser conscientes de que tienen responsabilidad hacia sus empleadores, financiadores u otros cuerpos públicos o privados, y también según los principios éticos, hacia la sociedad en su conjunto. En particular, los investigadores financiados por fondos públicos son responsables del uso eficiente de los fondos de los contribuyentes. Por tanto, se deben adherir a los principios de competencia, transparencia y eficacia en la gestión financiera, y deben cooperar con auditorías autorizadas de sus actividades de investigación realizadas por sus financiadores o comités éticos. Los métodos de recogida y análisis de datos, los resultados, y en su caso, los detalles de los datos deben estar disponibles para escrutinio externo si es necesario, según sea requerido por las autoridades pertinentes.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Decreto 148/2013, de 10 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación y sociedad de la información, modificado por el DECRETO 193/2014, de 18 de noviembre, del Gobierno de Aragón.	Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación. Portal de Transparencia de la Universidad de Zaragoza Repositorio Institucional de Documentos de la Universidad de Zaragoza, ZAGUAN	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

7. Buenas prácticas en investigación

Los investigadores deben adoptar siempre métodos de trabajo seguros, de acuerdo con la legislación nacional, incluso tomar las debidas precauciones para salvaguardar la salud y la seguridad y para protegerse de pérdidas de información, por ejemplo elaborando estrategias adecuadas de obtención de copias de seguridad. También deben conocer la legislación nacional vigente en cuanto se refiere a protección de datos y confidencialidad, y adoptar las medidas necesarias para ajustarse a la misma.

Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 10 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Real Decreto 1090/2015, de 4 de diciembre, por el que se regulan los ensayos clínicos con medicamentos, los Comités de Ética de la Investigación con medicamentos y el Registro Español de Estudios Clínicos.	Acuerdo de 22 de diciembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión Ética Asesora para la Experimentación Animal Acuerdo de 13 de septiembre de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la creación y regulación del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza. Acuerdo de 28 de enero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica el reglamento del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza (aprobado por Consejo de Gobierno de 16 de noviembre de 2010, modificado en Consejo de Gobierno de 24 de junio de 2013)	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

Ley 11/2003, de 19 de marzo, de protección animal en la Comunidad Autónoma de Aragón. Decreto 26/2003, de 14 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Comité Ético de Investigación Clínica de Aragón, modificado por el Decreto 292/2005, de 13 de diciembre de 2005, del Gobierno de Aragón.			

8. Difusión y explotación de resultados Todos los investigadores deben asegurarse de que los resultados de sus investigaciones sean difundidos y explotados, por ejemplo mediante comunicaciones o transferencia a otros niveles de investigación, o si fuera oportuno, mediante su comercialización. Se espera de todos los investigadores, pero especialmente de los más experimentados, que aspiren a que sus trabajos de investigación sean fructíferos y que los resultados sean comercializados, o difundidos al público (o ambos), si fuera posible.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Capítulo II Guidelines on the Implementation of Open Access to Scientific Publications and Research Data in Projects supported by the European Research Council under Horizon 2020 Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre	Acuerdo de 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad, sobre el acceso abierto al conocimiento. Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación.	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. Artículo 14.5.	Repositorio Institucional de Documentos de la Universidad de Zaragoza, ZAGUAN		

9. Compromiso público Los investigadores deben velar porque sus trabajos de investigación se den a conocer a la sociedad en general, de manera que sean entendidos por el público no especializado, promoviendo de ese modo la capacidad del gran público de entender la ciencia. El compromiso directo con la sociedad permitirá a los investigadores conocer las prioridades y las preocupaciones del público acerca de la ciencia y la tecnología.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Capítulo II Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), constituida el 5 de junio de 2001. Tiene entre sus objetivos ser un instrumento adecuado para la divulgación de la ciencia y el incremento de la cultura científica así como fomentar y promocionar la participación social a favor de la I+D+I.	Unidad de Cultura Científica, promovida por los Vicerrectorados de Política Científica y de Transferencia e Innovación Tecnológica de la Universidad de Zaragoza, perteneciente a la Red de Unidades de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i) de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) del Ministerio de Economía y Competitividad. Acuerdo de 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad, sobre el acceso abierto al conocimiento. Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza,	Redacción de un Código de Buenas Prácticas Científicas Elaboración de un Código Ético de la Universidad de Zaragoza	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica 24 meses/ Vicerrectorado de Prospectiva, Sostenibilidad e Infraestructura

	por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación Repositorio Institucional de Documentos de la Universidad de Zaragoza, ZAGUAN		

10. No discriminación Los empleadores y/o financiadores no discriminarán a los investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socio-económica.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Constitución Española Artículo 9.2./Artículo 14/Artículo 16.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Disposición adicional duodécima. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del	Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificado por el Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón. CAPÍTULO I. Artículo 2/Artículo 3/Artículo 4 Disposición adicional Undécima. Acuerdo de 22 de noviembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza. Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza (21/07/2007) Observatorio de Igualdad de Género	No	

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4 Artículo 17	Protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza (13/6/2014) Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.		

11. Sistemas de Evaluación/Valoración Los empleadores y/o financiadores deben introducir sistemas de evaluación/valoración de los investigadores, incluyendo investigadores experimentados, para acreditar periódicamente el rendimiento profesional de una manera transparente por un comité independiente (y en el caso de investigadores experimentados, preferiblemente internacional).			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos 5, 14, 15,25 Apartados 4 y 5 Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, modificado por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, 74/2000, de 21 de enero y 1325/2002, de 13 de diciembre. Orden de 2 de diciembre de 1994 por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, actualizada por la Orden de	Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificado por el Decreto 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón. Artículo 115, Artículo 133, Artículo 134, Artículo 135 Acuerdo de 18 de diciembre de 2013, del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza de asignación de complementos retributivos adicionales al profesorado en virtud del Acuerdo del Gobierno de Aragón.	No	

16 de noviembre de 2000 y modificada por la Orden CIN/3040/2008, de 20 de octubre. Acuerdo de 19 de noviembre de 2013, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los complementos retributivos adicionales ligados a méritos individuales del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza durante el periodo 2014-2018.			

II. Contratación

12. Contratación Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de la existencia de estándares claramente especificados para la admisión de investigadores, especialmente en el comienzo de sus carreras. También debería facilitarse el acceso de grupos desfavorecidos o de investigadores o profesores retornando a la carrera investigadora. Los empleadores y/o financiadores deberían adherirse a los principios enunciados en el Código de Conducta para el reclutamiento de investigadores, a la hora de contratar o acoger investigadores.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Artículos. 10, 13, 14, 20, 27, 44, 49, 103. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Título VII. De la investigación en la Universidad y de la transferencia de conocimiento, Artículos. 39 a 41. Título IX, Artículos. 47, 48; 67 L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos. 2, 4, 13, 16, 17, 18, 20 a 23, 31; disp. adic. 13ª. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos. 55 a 61. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos. 17 y 28	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor	Procedimientos de contratación mediante la administración electrónica según nueva ley de procedimiento administrativo	6 meses Vicerrectorado de Profesorado (Contratación PDI) y Vicerrectorado de Política Científica (Contratación con cargo a proyectos de investigación). Colaboración con Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica (respecto a proyectos OTRI) Colaboración de los servicios administrativos correspondientes. Negociación, con los representantes de los trabajadores

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio) Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006) Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Real Decreto 557/2011, de 20 abril por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social , tras reforma por la Ley orgánica 2/2009	publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012) Desde 2005 Centro de Movilidad Euraxess de la Universidad de Zaragoza para la asistencia personalizada del investigador y con representación ante las Administraciones Públicas competentes en materia de extranjería (Condiciones de entrada/permisos de Trabajo/Seguridad Social)	Adaptación de las reglas de contratación UZ de acuerdo a los principios de la C&C sobre méritos basados en el reconocimiento de la Movilidad internacional y el Plan de Igualdad UZ	24 meses / Vicerrectorado de Política Científica

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Título V. Sección 2ª. Movilidad Internacional (Investigadores)			

13. Contratación (Código) Los empleadores y/o financiadores deben establecer procedimientos de reclutamiento abiertos, eficientes, transparentes, suficientes, comparables internacionalmente, y adaptados al tipo de puesto ofertado. Las ofertas de trabajo deben dar una descripción del conocimiento requerido y funciones a realizar, y no ser descorazonadoras para potenciales candidatos. Los empleadores deberían incluir una descripción de las condiciones de trabajo y derechos, incluyendo las perspectivas de desarrollo profesional. El tiempo permitido entre la publicación de la oferta de trabajo y el final de la convocatoria debería ser razonable.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Artículos. 13,14, 20, 27.10, 103.3. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artos. 48.3, 56.2, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 89. Artículos L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20 a 26, 31 y 32; disp.adic. 13ª. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio.	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA	Procedimientos de contratación mediante la administración electrónica según nueva ley de procedimiento administrativo	6 meses Vicerrectorado de Profesorado (Contratación PDI) y Vicerrectorado de Política Científica (Contratación con cargo a proyectos de investigación) .Colaboración con Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica (respecto a proyectos OTRI) Colaboración de los servicios administrativos correspondientes. Negociación, con los representantes de los

Artículos. 55 a 61. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos. 17 y 28 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.136, 140 y 143 Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006) Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.	nº 88 de 8 de mayo). Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 1ª, 3ª a 10ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Ejemplo convocatoria UZ:	Adaptación de las reglas de contratación UZ de acuerdo a los principios de la C&C sobre méritos basados en el reconocimiento de la Movilidad internacional y el Plan de Igualdad UZ Publicación de en el portal Euraxess Jobs de los procedimientos de contratación de para investigadores doctores	trabajadores Vicerrectorado de Política Científica /24 meses 18 meses / Vicerrectorado de Política Científica

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.	https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492 Guías de procedimiento de actuación en los procesos de selección, modelos de documentos, normativa y criterios de valoración, que están en acceso libre a través de la dirección: http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/concursos/index.html		

14. Selección (Código) Los comités de selección deben reunir expertos en diferentes áreas y competencias, y estar equilibrados en cuanto a género, y en la medida de lo posible incluir miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas, incluyendo personas de otras nacionalidades y con experiencia suficiente para valorar al candidato. Cuando sea posible, deben utilizarse diversas prácticas para la selección, como una evaluación por un experto externo, o entrevistas personales. Los miembros del panel de selección deberían estar suficientemente formados.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 57 a 62, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.5.2, 16, 26 y 31. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artos. 60 y 61.	Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza. - Medida 4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario,	No	

Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.140, 141, 144 a 147. Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006). Artículos.15 y16. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Artículos.14 a 17. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Artículos.10 a 14, 28 a 33, 35, 39 a 41, 44 a 46.	aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Artículos 5 a 9, 14 a 17, 19, 20. Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 4ª a 6ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de		

	carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492 Guías de procedimiento de actuación en los procesos de selección, modelos de documentos, normativa y criterios de valoración, que están en acceso libre a través de la dirección: http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/concursos/index.html		

15. Transparencia (Código) Los candidatos deben estar informados antes del proceso de selección de cuáles son los criterios de selección, cómo se desarrolla la selección, cuál es el número de puestos vacantes, y cuáles son las perspectivas de desarrollo profesional. También deberían estar informados después de la selección acerca de los puntos fuertes y débiles de sus candidaturas.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 56 a 63, 89 L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 24 a 26 y 31. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por	Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de	No	

el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artos. 55 a 61. Título V. Ordenación de la actividad profesional, Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad, Artículos. 78 a 84 Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.141, 144, 145, 147, 155 a 156 bis. Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006). Artículos.15 y16. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Artículos. 12 a 17. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la	14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Artículos.5 a 9, 14 a 17, 19, 20, 23 a 36. Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 4ª a 7ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de		

Administración General del Estado. Artículos.3 a 6, 15 a 17, 27 a 29, 39 a 41, 44 a 46.	febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492 Guías de procedimiento de actuación en los procesos de selección, modelos de documentos, normativa y criterios de valoración, que están en acceso libre a través de la dirección: http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/concursos/index.html		

16. Valoración de méritos (Código) El proceso de selección debe contemplar el conjunto de la experiencia de los candidatos. Cuando se valore el potencial general como investigadores debe considerarse su creatividad y su nivel de independencia. Los méritos deben juzgarse cualitativamente, y no solo cuantitativamente, valorando resultados sobresalientes dentro de una carrera diversificada y no sólo el número de publicaciones. En consecuencia, los índices bibliométricos deben valorarse junto con un rango más amplio de criterios, como docencia, supervisión de personal, trabajo en equipo, transferencia del conocimiento, gestión de investigación e innovación, y actividades de divulgación científica. En el caso de candidatos con experiencia empresarial debe valorarse su participación en patentes, desarrollos e inventos.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Artículos. 20, 27.10, 103.3. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20 a 26, 31 y 32; disp.adic. 13ª. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos. 55 a 61. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos. 17 y 28 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto	Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Artos.5 a 9, 14 a 17, 19, 20, 23 a 36. Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 4ª a 7ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los	No	

84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.136, 140 y 143 Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006) Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.	procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492 Guías de procedimiento de actuación en los procesos de selección, modelos de documentos, normativa y criterios de valoración, que están en acceso libre a través de la dirección: http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/concursos/index.html		

17. Alteraciones en el orden cronológico de CVs (Código) No deben penalizarse las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico de los CVs, sino que deben contemplarse como una evolución, y por tanto una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador hacia una experiencia multidimensional. Los candidatos deben poder aportar CVs basados en la experiencia, que reflejen logros y capacidades apropiados para el puesto que están solicitando.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20 a 26, 31 y 32; disp.adic. 13ª. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.136, 140 y 143	Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Artículos.5 a 9, 14 a 17, 19, 20, 23 a 36. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la	No	

	incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª.		

18. Reconocimiento de la movilidad (Código) Cualquier experiencia de movilidad, por ejemplo una estancia en otro país o región, o un cambio de sector (público o privado), o de una disciplina a otra, tanto si es parte de la formación inicial, o es en una etapa posterior de su carrera investigadora, así como la movilidad virtual, debe considerarse como una contribución valiosa para el desarrollo profesional de un investigador.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 41, 63, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.17, 18, 19. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.155, 156 y 156 (bis).	Normativa reguladora de vacaciones, licencias y permisos de PDI, acuerdo del Consejo de Gobierno de 2/02/2006 (BOUZ_02_2006, de 13/2) y de 4/07/2007 (BOUZ_06_07). Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013).	No	

19. Reconocimiento de méritos y titulaciones (Código) Los empleadores y/o financiadores deben valorar adecuadamente los méritos y títulos académicos y profesionales de los investigadores, incluyendo aquellas cualificaciones no formales, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional. Deberían estar familiarizados con las normas, procedimientos y estándares de dichas titulaciones, y conocer las leyes nacionales, convenciones o normas de reconocimiento de dichas cualificaciones.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículos. 55 a 61, 76 a 79 Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 33 a 38, 48 a 62, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artos.13, 21 a 23, 26, 31 Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco	Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 2ª, 4ª a 7ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de	No	

español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado (BOE nº 283, de 22/11/2014) Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio).	2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492		

20. Antigüedad (Código) El grado de titulación requerido debe ser adecuado a las necesidades del puesto, y no ser establecido como barrera. El reconocimiento y evaluación de titulaciones debería enfocarse más hacia la valoración de los logros de la persona que hacia sus circunstancias o la reputación de la institución donde se han adquirido. Dado que las titulaciones pueden haber sido adquiridas al principio de una larga carrera, el patrón de desarrollo profesional posterior debe ser valorado.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artos. 55 a 61, 76 a 79 Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 33 a 38, 48 a 62, 89. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.13, 21 a 23, 26, 31 Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero,	Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 2ª, 4ª a 7ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación	No	

Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado (BOE nº 283, de 22/11/2014) En el acceso al empleo público, el estado español requiere de titulaciones mínimas para acceder a las diferentes categorías de personal funcionario y laboral, tanto en el ámbito docente, investigador como técnico, sin las cuales no es posible acceder. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio).	efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492		

21. Postdoctorales (Código) Deben establecerse normas claras y explícitas para el reclutamiento de investigadores postdoctorales, incluyendo la duración máxima y los objetivos de sus contratos. Estas normas deben tener en cuenta el tiempo pasado en otras instituciones como investigadores postdoctorales, así como que este status debería ser "de transición", con el objetivo principal de adquirir experiencia adicional para acceder a oportunidades de desarrollo de su carrera a largo plazo.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 89	Normativa reguladora de los concursos para	No	

L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20, 22 a 26, 31, disp. adic. 16ª. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artos. 55 a 61. Título V. Ordenación de la actividad profesional, Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad, Artículos. 78 a 84 Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.141, 144, 145, 147. Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006). Artículos.15 y16. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Artículos. 12 a 17.	la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Artículos.5 a 9, 14 a 17, 19, 20, 23 a 36. Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 4ª a 7ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Artículos.8, 9. Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la		

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Artículos.3 a 6, 15 a 17, 27 a 29, 39 a 41, 44 a 46.	incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012). Bases 4ª a 6ª. Ejemplo convocatoria UZ: https://sede.unizar.es:8743/UZA/uza/es/AnunciosCiudadanoAction!verDocumento.action?idDocumento=69492 Guías de procedimiento de actuación en los procesos de selección, modelos de documentos, normativa y criterios de valoración, que están en acceso libre a través de la dirección: http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/concursos/index.html		

III. Condiciones laborales y Seguridad Social

22. Reconocimiento de la profesión Todos los investigadores implicados en una carrera investigadora deben ser tratados como investigadores y reconocidos como tales, desde el comienzo de su carrera como postgraduados e incluyendo todos los niveles, independientemente de su clasificación a nivel nacional (empleado, postgraduado, candidato postdoctoral, becario postdoctoral, funcionario, etc.)			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 39 a 41, 48, 83. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos. 12 a 15, 17 a 23, 24 a 27, 31, 33, 34, 37, disp. adic. 16ª, 22ª, 28ª. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.116 a 122, 125 a 128, 130 a 134.	Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013).	No	

23. Ambiente de trabajo de investigación Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que el ambiente de trabajo favorece la investigación y estimula el aprendizaje, ofreciendo equipos, instalaciones y oportunidades. También deben favorecer la colaboración por medio de redes de investigación, respetando en todo momento las normas nacionales o sectoriales acerca de protección de salud y seguridad. Los financiadores deben proporcionar los recursos adecuados para llevar a cabo los programas de trabajo acordados.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 39 a 41, 83, d.adic. 10ª. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.2 a 4, 6, 11, 14, 17 a 19, 33 a 35, 37 a 40. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículos.116 a 122, 125 a 128, 130 a 134. Decreto 148/2013, de 10 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación y sociedad de la información (BOA nº 187, de 23/09/2013). Orden IIU/1016/2016, de 1 de septiembre, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la actividad investigadora de los		No	

grupos de investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón y su convocatoria para el año 2016, cofinanciada con el Programa Operativo FEDER Aragón 2014-2020 (B OA nº 174, de 9/09/2016). Artos. 8 y 9.			

24. Condiciones de trabajo

Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que las condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos de los discapacitados, son suficientemente flexibles para asegurar el éxito científico, de acuerdo con la legislación nacional y con los convenios nacionales y sectoriales. Deben promoverse condiciones de trabajo que permitan tanto a hombres como a mujeres investigadoras conciliar la vida familiar y la profesional. En particular, se deben considerar, entre otras medidas, horario flexible, horario a tiempo parcial, tele-trabajo y descanso sabático, así como las provisiones financieras y administrativas para llevar a cabo dichas adaptaciones.

Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48, 55, 56.2, 68, 69, 89, dis. adic.23ª. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.13, 14, 20, 26, 33, dis. adic.13ª, 23ª Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículos. 27 a 51, 55 a 61, 78 a 84. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de	Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza. Medida 6: Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre vida familiar, profesional y personal. Plan concilia de la Universidad de Zaragoza, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 22/11/2006 (BOUZ 11_06, de 27/11/2016).	Adaptación de las reglas de contratación UZ de acuerdo a los principios de la C&C sobre méritos basados en el reconocimiento de la Movilidad internacional y el Plan de Igualdad UZ Manual de Bienvenida al investigador de la Universidad de Zaragoza	24 meses / Vicerrectorado de Profesorado 18 meses / Vicegerencia de Investigación

derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006). Artículos.23 a 32.			

25. Estabilidad del empleo Los empleadores y/o financiadores deben procurar que el rendimiento de los investigadores no esté comprometido por la inestabilidad de los contratos de trabajo, y deberían comprometerse en la medida de lo posible en la mejora de la estabilidad de empleo, ajustándose a los principios y términos propuestos en la Directiva de la UE acerca del trabajo mediante contratos de duración definida (*EU Directive on Fixed-Term Work*).			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.25, 26, 31, dis. adic.16ª. L48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Artículos.20.2, letra J).	Resolución de 30/11/2011, del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se aprueba el Texto Refundido de las directrices para el establecimiento y modificación de la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza	Nueva figura de investigador contratado indefinido dentro de la carrera investigadora de la UZ de acuerdo con la ley de	12 meses/ Vicerrectorado de Política Científica

Existencia de limitaciones legales y presupuestarias en las que no tiene potestad de modificación la UZ.	(BOUZ 12_11, de 12/12/2011). Apartados: II.6.3. Promoción especial para contratados de investigación,&80; II.8 Oferta Pública de Empleo en el ámbito del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza, a partir del año 2017, en tanto persista un escenario afectado por tasas de reposición. &103. Plazas que se destinarán a la contratación de personal laboral fijo, de personal investigador doctor que haya finalizado el programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.	la Ciencia	

26. Financiación y salarios Los empleadores y/o financiadores deben procurar que los investigadores disfruten de condiciones justas y atractivas de financiación y/o salarios adecuados con una cobertura social adecuada (bajas por enfermedad y maternidad, derecho a pensión y derecho a prestación por desempleo) de acuerdo con la legislación nacional y a los convenios colectivos. Esto debe incluir a los investigadores durante todas las etapas de su carrera, incluyendo las tempranas, según su situación legal, su rendimiento y el nivel de titulación/competencias.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículos. 17 y 28). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (varios preceptos).	Acuerdo de 16 de junio de 2009, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la implantación y aplicación del Plan de Incentivación de la Jubilación Voluntaria del Profesorado de los cuerpos docentes universitarios de la Universidad de Zaragoza. Acuerdo del Consejo de Gobierno de la	No	

Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006)	Universidad de Zaragoza, de 22 de noviembre de 2006, que aprobó solicitar la incorporación de la Universidad de Zaragoza en el "Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón" Resolución de 16 de octubre de 2012 del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se determinan los supuestos de aplicación de un complemento retributivo destinado a completar la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes del régimen de la Seguridad Social y de MUFACE. Resolución del Rector de la Universidad de Zaragoza de 18 de octubre de 2013 por el que se aprueba y publica el Acuerdo de 5 de julio de 2013 de la Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza sobre ayudas a incluir en el Fondo Social para mitigar algunas situaciones entre el personal que haya estado en situación de Incapacidad laboral. Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de la Universidad de Zaragoza		

	sobre contratación de personal investigador. Convocatorias anuales de ayudas del Vicerrectorado de Política Científica para la asistencia a Congresos, la organización de congresos, la edición de revistas de carácter científico, la reparación de equipos científico-técnicos, la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación y el programa de Proyectos Puente.		

27. Equilibrio de género Los empleadores y/o financiadores deben perseguir un equilibrio de género en todos los niveles de personal, incluyendo el nivel de gestión y dirección. Esto es posible si existe una política basada en la igualdad de oportunidades durante la contratación, y en las etapas siguientes, sin que estos criterios prevalezcan sobre los criterios de calidad y competencia.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos. 1, 52 y disp.. adic. 7ª). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 17).	Estatutos de la Universidad de Zaragoza (disp. adic. undécima) Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación	No	

	efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo). Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016). Bases 1ª, 3ª a 10ª. Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013). Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012).		

	Acuerdo de 22 de noviembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza. Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.		

28. Desarrollo profesional Los empleadores y/o financiadores deben delinear, preferiblemente dentro de su marco de gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo para investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual, incluyendo investigadores contratados. Debe contemplarse la disponibilidad de mentores implicados en el apoyo y asesoramiento para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, que les motive y contribuya a la reducción de la incertidumbre en su futuro profesional. Todos los investigadores deben conocer la existencia de dichos recursos.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 14, 16 y 17).		Mejorar la carrera profesional de los investigadores : Nueva figura de investigador contratado indefinido dentro de la carrera investigadora de la UZ de acuerdo con la ley de la Ciencia Solicitud a la ACPUA que los investigadores postdoctorales	12 meses Vicerrectorado de Política Científica 6 meses Vicerrectorado de Política

		contratados temporales (Programa Ramón y Cajal, Contratados CDi, otros) puedan solicitar la evaluación de tramos de investigación (sexenios autonómicos)	Científica
		Permitir a los investigadores contratados colaborar como directores de trabajos fin de máster en las condiciones que establezca el ordenamiento jurídico.	12 meses Vicerrectorado de Profesorado
		Permitir el paso del contratado Doctor Investigador a Contratado Doctor en las condiciones que se establezcan en los órganos de gobierno	12 meses Vicerrectorado de Profesorado
		Puesta en marcha de nuevas figuras de contratación de investigadores según la ley de la Ciencia (Programa Propio con contrato de acceso al sistema español de Ciencia ya Tecnología para investigador contratado temporal)	12 meses Vicerrectorado de Política Científica

29. Valor de la movilidad Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, inter- y trans- disciplinar y la movilidad virtual, así como la movilidad entre el sector público y privado, como un modo de enriquecer el conocimiento científico y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera investigadora. En consecuencia, deben articularse estas opciones, y valorar y reconocer la movilidad dentro de su sistema de evaluación. Esto requiere que funcionen todos los mecanismos administrativos necesarios para permitir portabilidad de proyectos y coberturas de seguridad social, de acuerdo con la legislación nacional.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica (Artículo. 86). Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 14, 17, 20 y 39).	Acuerdo de 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de Estancias Breves de Investigación y de Investigadores Externos Vinculados a la Universidad de Zaragoza. Acuerdo de 27 de mayo de 2014 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se establecen los criterios para autorizar la prestación de servicios a tiempo parcial en sociedades mercantiles reconocidas como Spin-off o Start-up de la Universidad de Zaragoza. 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 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza,	Manual de Bienvenida al investigador de la Universidad de Zaragoza Fomentar la movilidad, permitiendo a personal investigador permanente y no permanente hasta dos años de excedencia para realizar investigación en un centro de investigación en el extranjero o en un centro de I+D en empresa, con reserva del puesto de trabajo, según la normativa legal vigente.	18 meses/ Vicegerencia de Investigación 12 meses /Vicerrectorado de Política Científica

	por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas Spin-off y Start-up de la Universidad de Zaragoza (BOA de 16 de mayo). Modificado por acuerdo de 28 de enero de 2016 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza (BOA de 8 de febrero). Programa Spinup de creación de empresas. Boletín informativo iunizar (tarea permanente)		

30. Acceso a la orientación profesional (formación en investigación y desarrollo continuo) Los empleadores y/o financiadores deberían asegurarse de que se ofrece orientación profesional y de posibilidad de acceso a un puesto de trabajo a los investigadores, independientemente de la etapa de la carrera en que se encuentren o de su situación contractual, bien en las propias instituciones o bien a través de otras estructuras.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 2, 4, 21 y 22). Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio, modificada por la Orden ECC/1820/2014, de 26 de septiembre, y por la Orden ECC/2483/2014, de 23 de diciembre, aprueba las bases reguladoras para la concesión de ayudas en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad del Plan Estatal de Investigación	Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador. Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la	Acciones específicas para potenciar la investigación en hospitales universitarios	36 meses/ Vicerrectorado de Política Científica

Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.	"Normativa sobre las solicitudes de incorporación de investigadores al "Programa Ramón y Cajal" y los planes de estabilización de dichos investigadores".		

31. Derechos de propiedad intelectual Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que los investigadores de cualquier nivel se beneficien de la eventual explotación de los resultados de I+D a través de protección legal, y en particular, a través de una adecuada protección de los derechos de protección intelectual, incluyendo derechos de autor. Las políticas y prácticas habituales deben especificar qué derechos corresponden a los investigadores, y cuando corresponda, cuáles a sus empleadores o terceras partes, incluyendo organizaciones externas, según figure en los acuerdos específicos de colaboración.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Ley 3/2000, de 7 de enero, de régimen jurídico de la protección de las obtenciones vegetales. Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo. 80.	Acuerdo de 4 de octubre de 2006, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el reglamento sobre invenciones universitarias Acuerdo de 11 de septiembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de los trabajos de fin de grado y de fin de máster en la Universidad de Zaragoza	No	

L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos. 14, 15 Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artículo. 130.			

32. Coautoría La coautoría debería valorarse positivamente por las instituciones en las evaluaciones de personal, como evidencia de una aproximación constructiva durante las actividades de investigación. Los empleadores y/o financiadores deben desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos para procurar a los investigadores, incluyendo aquéllos al principio de sus carrera, el marco adecuado en el que puedan disfrutar de sus derechos a ser reconocidos y/o citados en el contexto de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, patentes, etc., o a publicar los resultados de su propia investigación de forma independiente de su supervisor.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo. 14	Acuerdo de 21 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación.	No	

33. Docencia La docencia es un medio esencial de organizar y difundir el conocimiento, que debe valorarse dentro de la carrera investigadora. Sin embargo, la carga lectiva no debe ser excesiva, y no debe impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, lleven a cabo sus propios trabajos de investigación. Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que las tareas docentes son remuneradas adecuadamente y que son tomadas en cuenta en los sistemas de evaluación, y que el tiempo de dedicación del personal experimentado a la formación de investigadores noveles se considera parte de sus responsabilidades docentes. Debería existir formación para las actividades docentes, como parte del desarrollo profesional de los investigadores.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo. 31).	Acuerdo de 11 de diciembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el reconocimiento por la realización de ciertas actividades de gestión académica del profesorado diferentes de las previstas en otras normativas o en los acuerdos de nombramiento y se regulan sus efectos sobre la disponibilidad docente. Acuerdo de 11 de diciembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la Normativa reguladora de la dedicación del profesorado de los cuerpos docentes universitarios. 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	No	

	becarios de investigación o beneficiarios de ayudas públicas para la investigación. Acuerdo de 4 de octubre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa básica sobre el procedimiento y los criterios de evaluación de la actividad docente del profesorado Instituto de Ciencias de la Educación-Plan de Formación para distintos niveles de investigadores (R1-R4) El tiempo de dedicación del personal experimentado a la formación de investigadores noveles se considera parte de sus responsabilidades docentes		

34. Quejas/Reclamaciones Los empleadores y/o financiadores deben establecer, de acuerdo con la regulación nacional, mecanismos adecuados, posiblemente a través de un observador imparcial (del tipo Ombudsman o defensor del investigador) para manejar las quejas/reclamaciones de los investigadores, incluidos aquellos que conciernen a conflictos entre supervisores e investigadores noveles. Estos mecanismos deberían dar asistencia a todo el personal investigador de forma confidencial e informal con el fin de resolver conflictos, disputas y quejas, y promover un trato justo e igualitario dentro de la institución mejorando la calidad del ambiente de trabajo.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Dis. adic.14ª. Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio). Artos. 89 a 93	Acuerdo de 14 de diciembre de 2004, del Claustro de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Defensor Universitario de la Universidad de Zaragoza.	Manual de Bienvenida de la Universidad de Zaragoza (incluirá la figura existente del defensor universitario)	18 meses/ Vicegerencia de Investigación

35. Participación en los órganos de decisión Los empleadores y/o financiadores deberían admitir de manera legítima y deseable que los investigadores estén representados en los grupos de información, consulta y toma de decisión de la institución, para proteger y promover los intereses individuales y colectivos como profesionales y que contribuyan de forma activa al funcionamiento de la institución			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículos. 4, 62 a 76) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del	Reglamento del Claustro de la Universidad de Zaragoza Acuerdo de 10 de febrero de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa	No	

Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos. 15, 39 a 44). Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 8, 9, 10, 14 y 15) Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio) Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006)	para las elecciones de representantes en el Claustro Universitario. Acuerdo de 10 de febrero de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa para las elecciones de Rector. Acuerdo de 27 de mayo de 2004, del Claustro Universitario, por el que se aprueba la normativa provisional para la elección de representantes del Claustro en el Consejo de Gobierno. Acuerdo de 22 de diciembre de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza (modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de mayo de 2005). Acuerdo de 24 de febrero de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la normativa para la constitución de los consejos de instituto. Acuerdo de 4 de noviembre de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se determina la composición de la Comisión de Investigación de la Universidad de Zaragoza y se aprueba el procedimiento de designación y elección de		

	sus miembros. Acuerdo de 21 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Investigación de la Universidad de Zaragoza. Resolución de 18 de mayo de 2016, del Rector de la Universidad de Zaragoza, por la que se determina la estructura, composición y régimen de funcionamiento del Consejo de Dirección y la delegación de competencias. Acuerdo de 4 de noviembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de los órganos consultivos de la Universidad de Zaragoza.		

IV. Formación

36. Relación con los supervisores (supervisor: persona a la que dirigirse investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales) Los investigadores en su fase de aprendizaje deben mantener contactos organizados y regulares con el/los supervisor/es y el/los representante/s de su departamento para obtener máximo beneficio de su relación con ellos. Esto debe incluir el mantenimiento de registros de progresos y resultados novedosos, la obtención de opinión al respecto por medio de informes y seminarios, y la aplicación de sugerencias de acuerdo con los calendarios, hitos, y resultados y/o productos de la investigación.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo / Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley.	**Acuerdo de 4 de noviembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad**, por el que se aprueba el Reglamento de organización y estructura de los estudios de Doctorado. (BOUZ de 14 de Noviembre de 2011). Artículo 14. Documento de actividades del doctorando. **Carta de Doctorado** de Abril de 2013. Clausulas 3, 4 y 5	No	

37. Tareas de supervisión y gestión Los investigadores experimentados (Senior) deben prestar especial atención a su papel multitarea como supervisores, mentores, consejeros, líderes, coordinadores de proyectos, gerentes y comunicadores de la ciencia. Deben cumplir con estas funciones según los estándares más elevados. Respecto a su papel como supervisores o mentores, los investigadores experimentados deben establecer una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, con el fin de establecer condiciones favorables para la transferencia de conocimiento y el desarrollo exitoso de la carrera del investigador.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**

	Acuerdo de 4 de noviembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de organización y estructura de los estudios de Doctorado. (BOUZ de 14 de Noviembre de 2011). Artículo 15. Evaluación de la actividad. Carta de Doctorado de Abril de 2013. Clausulas 4 y 5	No	

38. Formación profesional continua Los investigadores de todos los niveles deben procurar perfeccionarse de forma continua mediante la actualización y ampliación de sus capacidades y conocimientos técnicos. Esto puede conseguirse a través de diferentes medios, que incluyen (entre otras posibilidades) enseñanza reglada, seminarios, conferencias y formación virtual (e-learning).			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículo. 14.1.g); Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo.14.1.k);	Acceso a las actividades de los programas de doctorado. http://escueladoctorado.unizar.es/ Desarrollo de Jornadas doctorales http://escueladoctorado.unizar.es/ Desarrollo de Jornadas de Jóvenes Investigadores https://i3a.unizar.es/sites/default/files/documentos/libro_actas_ii.pdf https://ciencias.unizar.es/actividad/7a-	No	

	jornada-de-jovenes-investigadores-quimica-y-fisica-de-aragon-organizada-por-las http://iuca.unizar.es/es/noticias/6a-jornada-de-jovenes-investigadores-en-aragon https://workshopjovenesinvestigadores.wordpress.com/		

39. Acceso a la formación investigadora y desarrollo continuo Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que todos los investigadores en cualquier etapa de su carrera e independientemente de cuál sea su situación contractual, tengan la oportunidad de mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo continuo de sus capacidades y conocimientos técnicos. El éxito de estas medidas en cuanto a su accesibilidad, participación y efectividad, debe ser analizado periódicamente.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo.14.1.k). Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículo. 14.1.g).	*Acceso a la formación continua a través del Instituto de Ciencias de la Educación http://www.unizar.es/ice/ *Acceso on-line a: Actividades transversales y cursos Seminarios, jornadas y talleres http://escueladoctorado.unizar.es/ *Formación continua a través del Centro Universitario de Lenguas Modernas. http://culm.unizar.es/ Jornadas “Reinvéntate” para Jóvenes investigadores sobre transferencia de tecnología	Manual de Bienvenida de la Universidad de Zaragoza Convocatoria para organizar Encuentros de Jóvenes Investigadores	18 meses/ Vicegerencia de Investigación Vicerrectorado de Política Científica /18 meses

40. Supervisión Los empleadores y/o financiadores deben asegurarse de que los investigadores noveles pueden consultar los resultados de sus actividades de investigación a una persona claramente identificada. Deben proponerse supervisores suficientemente expertos en el área de investigación a supervisar, que dispongan del tiempo, conocimiento, experiencia, especialización y grado de compromiso necesarios para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado, en cuanto a los procedimientos de consulta y revisión, de forma que se asegure un progreso adecuado.			
Legislación relevante (permitiendo o impidiendo la implementación de este principio)	**Prácticas o normas institucionales existentes**	**Acciones requeridas**	**Cuándo/Quién**
	Criterios para el reconocimiento de la experiencia investigadora. Acuerdo de la Comisión de Doctorado de 24/02/2016 sobre reconocimiento de la experiencia investigadora para ser director de tesis doctoral y miembro de tribunal de tesis doctoral.-	No	

V. RESUMEN DE INTEGRACION

Este resumen de integración recoge los principales puntos de mejora observados en los 3 resultados descritos previamente (encuesta a los investigadores, reuniones con investigadores y análisis de normas y procedimientos). Por lo tanto describe los principales puntos donde el análisis de discrepancias ha encontrado elementos relacionados con la estrategia de recursos humanos para investigadores en la Universidad de Zaragoza, que deben ser mejorados.

V.1. Sobre la carrera investigadora

- Punto de mejora 1. Los investigadores que han obtenido una posición como "contratado doctor-investigador" después de un periodo temporal como contratado del Programa "Ramón y Cajal", encuentran que no tienen suficiente experiencia docente para competir con otros investigadores que han seguido otro desarrollo de su carrera que incluye más actividades de docencia. Esta falta de experiencia docente les hace difícil competir en las promociones. Este comentario fue observado en las reuniones con investigadores (MR-2) y está relacionado con la baja puntuación en el punto 9 de la encuesta.

- Punto de mejora 2. Los investigadores con contrato encuentran que tienen dificultades para que se reconozcan sus actividades docentes relacionadas con los Másters (por ejemplo supervisión de trabajos Fin de Máster realizados por estudiantes en temas donde ellos están realizando investigación). Este comentario se ha observado en los encuentros con investigadores (MR-3) y está relacionado con la baja puntuación en el punto 9 de la encuesta.

- Punto de mejora 3. Los investigadores con contrato encuentran que tienen dificultades para trabajar en proyectos investigación diferentes de aquellos con los que tienen el contrato. Esto hace difícil el avance en la carrera investigadora. Este comentario se encontró en las reuniones con investigadores (MR-1,4,5) y está relacionado con la baja puntuación en los puntos 9 y 15 de la encuesta. Esta dificultad está relacionada con la figura contractual actual, y con el desarrollo de la Ley de la Ciencia Española se deberán poder desarrollar nuevas modalidades de contratación.

- Punto de mejora 4. De la misma forma, son necesarias nuevas figuras de contratación para permitir una carrera científica que incluya contratos investigación no relacionados con las actividades docentes pero de tipo permanente, no unido a un contrato temporal.

- Punto de mejora 5. Los investigadores que han obtenido un puesto como contratado doctor investigador después de un periodo temporal como contratado del Programa Ramón y Cajal no obtienen el reconocimiento de investigación que da la Agencia para Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA). Este comentario fue observado en las reuniones con los investigadores (MR-7) y está relacionado con las bajas puntuaciones en el punto 9 de la encuesta.

V.2. Sobre los procedimientos de contratación

- Punto de mejora 6. Los procedimientos de contratación actuales no están adaptados a las normas de transparencia requeridas por el nuevo procedimiento administrativo ley 39/2015. Esta discrepancia se observó en el análisis de normas y procedimientos en relación con los

principios 12 y 33 de la Carta y Código. En la actualidad se están adaptando estos procedimientos en 2017.

- Punto de mejora 7. Algunos puntos deberían estar incluidos en los procedimientos de contratación de acuerdo con los principios de Carta y Código, tales como una mayor valoración de la experiencia internacional y de la movilidad fuera de la universidad o la conciliación de la vida profesional y familiar. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-13) y están relacionados con bajas puntuaciones en el punto 6 de la encuesta.

- Punto de mejora 8. La comunicación internacional de los puestos de investigador ofrecidos en la Universidad de Zaragoza debería ser mejorada. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-17).

V.3. Aspectos éticos y profesionales

- Punto de mejora 9. La Universidad de Zaragoza requiere facilitar a los investigadores un conjunto completo de normas éticas. Aunque algunos aspectos (investigación con animales o con células humanas) están cubiertos, se necesita un Código de Ética en Investigación. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con investigadores (MR-18), y se detectaron también en el análisis de normas y procedimientos (RI-34).

- Punto de mejora 10.La Universidad de Zaragoza requiere facilitar a los investigadores un Código completo de Buenas Prácticas en Investigación. Aunque algo de información se da a los investigadores sobre procedimientos de administración, es claramente necesario un nuevo código. La necesidad de este Código se ha detectado por el Grupo de Trabajo y el Equipo de Dirección de HRS4R, y está de acuerdo con los principios de la Carta y Código 2 a 9.

V.4. Formación

- Punto de mejora 11. Los comentarios de los investigadores mostraron la necesidad de un Manual de Bienvenida para investigadores, para ser entregado a cada nuevo investigador en la Universidad. Este manual de bienvenida debe distribuirse también a todos los investigadores existentes en la actualidad y está previsto que sea actualizado regularmente. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-19) y están relacionados con la baja puntuación en los puntos 19 y 20 de la encuesta.

- Punto de mejora 12. La movilidad de los investigadores requiere ser fomentada. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-22).

V.5. Desarrollo profesional

- Punto de mejora 13. La Universidad de Zaragoza debería proporcionar oportunidades para crear relaciones entre investigadores. Esto está visto como una dificultad principalmente por los investigadores jóvenes. Comentarios sobre este punto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-22) y están relacionados con la baja puntuación en el punto 12 de la encuesta.

- Punto de mejora 14. La investigación y la movilidad en Hospitales es difícil. Comentarios sobre este aspecto aparecieron durante las reuniones con los investigadores (MR-24). En la actualidad está acción se está llevando cabo en 2017.

- Punto de mejora 15. Aunque la carta y código (principio 29) requieren permitir periodos sabáticos, esto no está regulado en la Universidad de Zaragoza. Esta discrepancia fue detectada por el Equipo de Gobierno de HRS4R.

VI. ENLACES A LA REGULACIÓN Y NORMAS DE LA PLANTILLA DEL ANÁLISIS INTERNO

SECCION I. Aspectos éticos y profesionales

Normativa nacional y autonómica

Acuerdo de 19 de noviembre de 2013, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen los complementos retributivos adicionales ligados a méritos individuales del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza durante el periodo 2014-2018.

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/02_Evaluaciones/PROFESORADO/2014/orden26112013.pdf

Constitución Española

https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf

DECRETO 26/2003, de 14 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Comité Ético de Investigación Clínica de Aragón, modificado por el DECRETO 292/2005, de 13 de diciembre de 2005, del Gobierno de Aragón.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=386033420606

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=97739990707

DECRETO 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, modificado por el DECRETO 27/2011, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=377857874847

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=579787160404

DECRETO 65/2006, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se determinan los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se establecen reglas de procedimiento, en materia de actividades de utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de los organismos modificados genéticamente.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=116911440303

DECRETO 148/2013, de 10 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación y sociedad de la información, modificado por el DECRETO 193/2014, de 18 de noviembre, del Gobierno de Aragón.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=751661442424

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=823495925151

DIRECTIVA 2001/18/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 12 de marzo de 2001 sobre la liberación intencional en el medio ambiente de organismos modificados genéticamente y por la que se deroga la Directiva 90/220/CEE del Consejo.

https://www.boe.es/doue/2001/106/L00001-00039.pdf

DIRECTIVA 2009/41/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 6 de mayo de 2009 relativa a la utilización confinada de microorganismos modificados genéticamente.

https://www.boe.es/doue/2009/125/L00075-00097.pdf

DIRECTIVA 2010/63/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de septiembre de 2010 relativa a la protección de los animales utilizados para fines científicos.

https://www.boe.es/doue/2010/276/L00033-00079.pdf

Estrategia Aragonesa de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente RIS3 Aragón.

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/IndustriaInnovacion/Areas/Investigacion/01_Becas_Subvenciones/ANEXOS%20PROYECTOS/Estrategia%20RIS3%20Aragon%20mayo%202015.pdf

Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), constituida el 5 de junio de 2001. Tiene entre sus objetivos ser un instrumento adecuado para la divulgación de la ciencia y el incremento de la cultura científica así como fomentar y promocionar la participación social a favor de la I+D+I.

http://www.fecyt.es/es/info/presentacion

Guidelines on the Implementation of Open Access to Scientific Publications and Research Data in Projects supported by the European Research Council under Horizon 2020.

https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_Guidelines_Implementation_Open_Access.pdf

III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-18065-consolidado.pdf

Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes, derogada el 1 de abril de 2017 por la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes.

https://www.boe.es/boe/dias/1986/03/26/pdfs/A11188-11208.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/25/pdfs/BOE-A-2015-8328.pdf

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf

Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.

https://www.boe.es/boe/dias/2003/04/26/pdfs/A16214-16223.pdf

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

https://www.boe.es/boe/dias/2003/11/18/pdfs/A40505-40532.pdf

LEY 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica.

https://www.boe.es/boe/dias/2007/07/04/pdfs/A28826-28848.pdf

LEY 32/2007, de 7 de noviembre, para el cuidado de los animales, en su explotación, transporte, experimentación y sacrificio.

https://www.boe.es/boe/dias/2007/11/08/pdfs/A45914-45920.pdf

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12887.pdf

Ley 9/2003, de 12 de marzo, de fomento y coordinación de la investigación, el desarrollo y la transferencia de conocimientos en Aragón

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=178661734512

LEY 11/2003, de 19 de marzo, de protección animal en la Comunidad Autónoma de Aragón.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=178666770541

Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón.

http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=49053254747

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

https://www.boe.es/boe/dias/1999/12/14/pdfs/A43088-43099.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2001/12/24/pdfs/A49400-49425.pdf

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón

https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-8444-consolidado.pdf

ORDEN de 2 de diciembre de 1994 por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, actualizada por la ORDEN de 16 de noviembre de 2000 y modificada por la ORDEN CIN/3040/2008, de 20 de octubre.

https://www.boe.es/boe/dias/1994/12/03/pdfs/A37028-37034.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/1989/09/09/pdfs/A28653-28656.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2000/11/21/pdfs/A40306-40307.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2008/10/28/pdfs/A42644-42644.pdf

Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Plan_Estatal_Inves_cientifica_tecnica_innovacion.pdf

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, modificado por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, 74/2000, de 21 de enero y 1325/2002, de 13 de diciembre.

https://www.boe.es/boe/dias/1989/09/09/pdfs/A28653-28656.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/1996/01/18/pdfs/A01636-01637.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2000/01/22/pdfs/A02989-02991.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2002/12/21/pdfs/A45002-45003.pdf

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

https://boe.es/boe/dias/1997/05/24/pdfs/A16100-16111.pdf

Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes.

https://www.boe.es/boe/dias/2002/01/30/pdfs/A03691-03692.pdf

Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.

https://www.boe.es/boe/dias/2004/01/31/pdfs/A04171-04216.pdf

https://www.boe.es/boe/dias/2003/04/26/pdfs/A16214-16223.pdf

REAL DECRETO 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

https://www.boe.es/boe/dias/2006/02/03/pdfs/A04178-04182.pdf

Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

https://www.boe.es/boe/dias/2011/02/10/pdfs/BOE-A-2011-2541.pdf

Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia.

https://www.boe.es/boe/dias/2013/02/08/pdfs/BOE-A-2013-1337.pdf

Real Decreto 1090/2015, de 4 de diciembre, por el que se regulan los ensayos clínicos con medicamentos, los Comités de Ética de la Investigación con medicamentos y el Registro Español de Estudios Clínicos.

https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/24/pdfs/BOE-A-2015-14082.pdf

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf

Sistema de Ciencia, Tecnología y Empresa en Aragón

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/IndustriaInnovacion/Areas/Investigacion/SistemaCTEA.pdf

Normativa interna

Acuerdo de 22 de noviembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza.

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/2006/NOVIEMBRE22/PlanConcilia.pdf

Acuerdo de 22 de diciembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de la Comisión Ética Asesora para la Experimentación Animal

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/2006/NOVIEMBRE22/rgtoComisionEticaEA.pdf

Acuerdo de 13 de septiembre de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la creación y regulación del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza.

http://www.unizar.es/sg/doc/8.Comite_Bioseguridad_final.pdf

Acuerdo de 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad, sobre el acceso abierto al conocimiento.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2013/2013-04-29/9.2.%20Acceso_Abierto_Acuerdo.pdf

Acuerdo de 18 de diciembre de 2013, del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza de asignación de complementos retributivos adicionales al profesorado en virtud del Acuerdo del Gobierno de Aragón.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2013/2013-12-20/7.4.%20A_CG_24012008(1)1.pdf

Acuerdo de 22 de abril de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza por el que la Universidad de Zaragoza se adhiere a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2015/2015-04-22/5.3.%20Acuerdo%20Carta%20europea%20del%20investigador.pdf

Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2015/2015-06-25/8.1.%20Reglamento_OA_Consejo_Gobierno3.1.pdf

Acuerdo de 28 de enero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se modifica el reglamento del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Zaragoza.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-01-28/2_6.2.%20modificaciones%20reglamento%20bioseguridad.pdf

Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3_9.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf

Boletín del Servicio de Gestión de la Investigación de la Universidad de Zaragoza

http://www.unizar.es/gobierno/vr_investigacion/sgi/boletin.php

Cátedra sobre Igualdad y Género de la Universidad de Zaragoza (21/07/2007)

https://catedras.unizar.es/catedra-sobre-igualdad-genero

Convocatoria anual de ayudas a la Investigación del Vicerrectorado de Política Científica de la Universidad de Zaragoza

http://www.unizar.es/gobierno/vr_investigacion/sgi/doc/CartapresentacionVRPC2016.pdf

Manual de Bienvenida de la Universidad de Zaragoza

http://www.unizar.es/sites/default/files/institucion/gic/manual_bienvenida.pdf

Manual de Gestión de la Investigación de la Universidad de Zaragoza (Vicegerencia de Investigación)

www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_investigacion/doc/manual_gest.pdf

Observatorio de Igualdad de Género

https://observatorioigualdad.unizar.es/

Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Zaragoza (aprobado por Consejo de Gobierno de 16 de noviembre de 2010, modificado en Consejo de Gobierno de 24 de junio de 2013).

http://uprl.unizar.es/plan.html

Portal de Transparencia de la Universidad de Zaragoza

https://portaltransparencia.unizar.es/

Programa de Actividades de Apoyo a la Investigación para el Profesorado Universitario. Organizado por el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza en coordinación con el Vicerrectorado de Política Científica y con la colaboración de la Escuela de Doctorado.

http://www.unizar.es/ice/index.php/programa-de-formacion-de-apoyo-a-la-investigacion

Protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Zaragoza (13/6/2014)

https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/Protocolo%20de%20prevencion%20y%20actuacion%20frente%20al%20acoso%20sexual%20UZ.pdf

Repositorio Institucional de Documentos de la Universidad de Zaragoza, ZAGUAN.

https://zaguan.unizar.es/?ln=es

Unidad de Cultura Científica, promovida por los Vicerrectorados de Política Científica y de Transferencia e Innovación Tecnológica de la Universidad de Zaragoza, perteneciente a la Red de Unidades de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i) de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) del Ministerio de Economía y Competitividad.

https://ucc.unizar.es/

Sección II. Contratación

Normativa nacional y autonómica

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978
https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf

Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006)
www.unizar.es/vr_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf

Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza.
www.unizar.es/sg/normativa/autonomica/PDIcontratado.pdf

Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio)
www.unizar.es/sg/doc/ESTATUTOSUNIVERSIDADPARALAWEB2.pdf

Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón
http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=49053254747

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
https://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades.
http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/01/pdfs/BOE-A-2011-11264.pdf

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.
https://www.boe.es/boe/dias/1995/04/10/pdfs/A10622-10636.pdf

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf

Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.
https://www.boe.es/boe/dias/2011/02/10/pdfs/BOE-A-2011-2541.pdf

Real Decreto 557/2011, de 20 abril por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social , tras reforma por la Ley orgánica 2/2009
https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-7703-consolidado.pdf

Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado (BOE nº 283, de 22/11/2014)
https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-12098-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf

La principales normas referentes a la contratación se encuentran recogidas en

https://zaguan.unizar.es/collection/normas-oposiciones-concursos?ln=es

Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza. - Medida 4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza

Normativa reguladora de los concursos para la provisión de plazas de profesorado contratado por procedimiento ordinario, aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, de fecha 21 de febrero de 2006 (BOA nº43, de 14 de abril de 2006). Última modificación efectuada por acuerdo de 10/04/2014 (BOA nº 88 de 8 de mayo).

Bases de las convocatorias para la selección de personal docente e investigador en las categorías docentes, por todas, las correspondientes a profesor ayudante doctor publicadas por resolución de 2 de junio de 2016, para la contratación del curso 2016-17 (BOA nº 110, de 9/6/2016).

Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por acuerdo, de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno (BOA nº 38, de 24/02/20012). Última modificación efectuada por acuerdo de 24 de junio de 2013 (BOA nº 137, de 15/07/2013).

Bases generales de las convocatorias de contratación que regirán en los procedimientos establecidos para la incorporación a la Universidad de Zaragoza de investigadores con contratos de trabajo de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, resolución de 27 de febrero de 2012 (BOA nº 46, de 7/03/2012)

Normativa reguladora de vacaciones, licencias y permisos de PDI, acuerdo del Consejo de Gobierno de 2/02/2006 (BOUZ_02_2006, de 13/2) y de 4/07/2007 (BOUZ_06_07).

Sección III. Condiciones laborales y seguridad social

Normativa nacional y autonómica

Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOA nº 74, de 30 de junio de 2006)
www.unizar.es/vr_profesorado/pod/documentos/cColectivoUZ.pdf

Decreto 148/2013, de 10 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de investigación, innovación y sociedad de la información (BOA nº 187, de 23/09/2013).
http://www.boa.aragon.es/EBOA/img/Registros.gif

Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón. Última modificación efectuada por Decreto 84/2016, de 14 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 114, de 15 de junio)
www.unizar.es/sg/doc/ESTATUTOSUNIVERSIDADPARALAWEB2.pdf

Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes.

https://www.boe.es/boe/dias/1986/03/26/pdfs/A11188-11208.pdf

Ley 3/2000, de 7 de enero, de régimen jurídico de la protección de las obtenciones vegetales.
https://www.boe.es/boe/dias/2000/01/10/pdfs/A00885-00898.pdf

Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial.
https://www.boe.es/boe/dias/2003/07/08/pdfs/A26348-26368.pdf

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.
https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/30/pdfs/BOE-A-2015-11644.pdf

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades.
http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/01/pdfs/BOE-A-2011-11264.pdf

Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio, modificada por la Orden ECC/1820/2014, de 26 de septiembre, y por la Orden ECC/2483/2014, de 23 de diciembre, aprueba las bases reguladoras para la concesión de ayudas en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Orden IIU/1016/2016, de 1 de septiembre, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la actividad investigadora de los grupos de investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón y su convocatoria para el año 2016, cofinanciada con el Programa Operativo FEDER Aragón 2014-2020 (B OA nº 174, de 9/09/2016). Artos. 8 y 9

Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
https://www.boe.es/boe/dias/1996/04/22/pdfs/A14369-14396.pdf

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos. 15, 39 a 44).
https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf

Principales normas internas

https://zaguan.unizar.es/collection/normas-dedicacion-movilidad-adscripcion-profesorado?ln=es

https://zaguan.unizar.es/collection/normas-otras-pdi?ln=es

Acuerdo de 10 de febrero de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa para las elecciones de representantes en el Claustro Universitario.

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/10feb04/normativaClaustro.pdf

Acuerdo de 10 de febrero de 2004, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa para las elecciones de Rector.

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/10feb04/normativaRector.pdf

Acuerdo de 14 de diciembre de 2004, del Claustro de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Defensor Universitario de la Universidad de Zaragoza.

https://defensoruniversitario.unizar.es/sites/defensoruniversitario.unizar.es/files/users/webdefun/pdf/Reglamento%20Defensor.pdf

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.

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/17feb05/colaboracionDocenciaInvest.pdf

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.

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/2006/FEBRERO02/normativaMovilidad.pdf

Acuerdo de 4 de octubre de 2006, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el reglamento sobre invenciones universitarias

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/2006/OCTUBRE4/RgtoInventos.pdf

Acuerdo de 22 de noviembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan concilia de la Universidad de Zaragoza

http://www.unizar.es/sg/acuerdos/2006/NOVIEMBRE22/PlanConcilia.pdf

Acuerdo de 21 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador

http://www.unizar.es/sg/doc/5.2.modiffinal.pdf

Acuerdo de 29 de abril de 2013, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento de Estancias Breves de Investigación y de Investigadores Externos Vinculados a la Universidad de Zaragoza.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2013/2013-04-29/9.5%20VINCULADOS.pdf

Acuerdo de 11 de diciembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el reconocimiento por la realización de ciertas actividades de gestión académica del profesorado diferentes de las previstas en otras normativas o en los acuerdos de nombramiento y se regulan sus efectos sobre la disponibilidad docente.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2014/2014-12-11/5.7.%20Reconocimiento%20actividades%20pdi.pdf

Acuerdo de 11 de septiembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de los trabajos de fin de grado y de fin de máster en la Universidad de Zaragoza

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2014/2014-09-11/5.1.%20TFG%20y%20M%20aprobada%20CdG.pdf

Acuerdo de 27 de mayo de 2014 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se establecen los criterios para autorizar la prestación de servicios a tiempo parcial en sociedades mercantiles reconocidas como Spin-off o Start-up de la Universidad de Zaragoza.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2014/2014-05-27/8.1.%20Acuerdo_CG.pdf

Acuerdo de 25 de junio de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba el Reglamento sobre la publicación en abierto de los resultados de investigación.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2015/2015-06-25/8.1.%20Reglamento_OA_Consejo_Gobierno3.1.pdf

Acuerdo de 23 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que aprueba el Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza.

https://www.unizar.es/sg/pdf/acuerdos/2016/2016-02-23/3_9.%20CGobierno%2023%20febrero.pdf

Sección IV. Formación

Normativa nacional y autonómica

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf

Principales normas internas

Acuerdo de 4 de noviembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba el Reglamento de organización y estructura de los estudios de Doctorado. (BOUZ de 14 de Noviembre de 2011).

*wzar.**unizar**.es/servicios/docto/docs/legis/rgltodocto.pdf*

Carta de Doctorado

https://escueladoctorado.unizar.es/sites/escueladoctorado.unizar.es/files/users/docto/impesos/cardoct.doc

Acuerdo de la Comisión de Doctorado de 24/02/2016 sobre reconocimiento de la experiencia investigadora para ser director de tesis doctoral y miembro de tribunal de tesis doctoral

https://escueladoctorado.unizar.es/sites/escueladoctorado.unizar.es/files/users/docto/expinv_mod.pdf