



*Acuerdo de 26 de enero de 2012, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la **Normativa reguladora de los contratos de trabajo de investigadores de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.***

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, posibilita en el artículo 48, en su vigente redacción, la contratación por parte de las Universidades de personal investigador para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establece en su artículo 20.1 las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, reconociendo en el artículo 20.2 la posibilidad de contratación de personal investigador, en las diversas modalidades, por las Universidades públicas, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2011, en su artículo 4.3 establece las distintas modalidades contractuales o categorías para contratar personal exclusivamente investigador con carácter temporal, así como el procedimiento de selección y de contratación, remitiendo a la aprobación de una normativa específica.

A continuación se desarrolla la normativa que regula los procedimientos para contratar temporalmente, en todas sus fases, y para la incorporación del personal seleccionado, así como las directrices para la elaboración de los criterios objetivos de valoración.

## **Capítulo I** **Objeto de esta normativa**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1. Las reglas contenidas en la presente normativa se aplicarán para la contratación de personal investigador de carácter temporal, para el desarrollo total o parcial de proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación, con cargo a financiación gestionada por la Universidad de Zaragoza, que se incorpora al Capítulo VI del Presupuesto de Gastos, proveniente de:

- a) La financiación de proyectos específicos de investigación.
- b) Contratos regulados en el artículo 83 de la LOU.
- c) Convenios o acuerdos de colaboración para la financiación de la investigación, de la Universidad de Zaragoza con entidades u organismos públicos o privados.
- d) Ayudas a grupos o institutos universitarios de investigación.

e) Ayudas a actividades de investigación de convocatorias propias de la Universidad de Zaragoza.

2. La contratación mediante concurso, cuando el procedimiento de contratación tenga carácter urgente, se regirá por lo dispuesto en el capítulo IV de la presente normativa, conforme establece el artículo 8.6 del Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2011.

## **Capítulo II** **Procedimiento y garantías**

### **Artículo 2. Solicitud de contratación**

1. Los investigadores responsables de grupos reconocidos, los directores de institutos de investigación o los investigadores responsables de proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación que dispongan de financiación gestionada por la Universidad de Zaragoza, a que se refiere el artículo 1, y que tengan prevista o tengan la necesidad de contratar personal investigador con carácter temporal con cargo a dicha financiación, deberán solicitar la contratación en el formulario que se establezca, dirigido al Vicerrector con competencias en la materia (en adelante, Vicerrector correspondiente) detallando, al menos:

- a) Las características del contrato, titulación exigida, perfil laboral, el centro de adscripción de la plaza, criterios de valoración, y en su caso pruebas objetivas a realizar y su forma de valoración.
- b) Las actividades de investigación a desarrollar.
- c) Las fechas previstas de inicio y fin del contrato.

2. A la vista de la solicitud, la unidad que gestione la convocatoria informará la misma en orden a determinar la conformidad con el proyecto, contrato, convenio o acuerdo de investigación mencionado y si el solicitante figura como investigador responsable de los fondos de financiación; igualmente, evaluará los costes del contrato que se propone.

3. La unidad que gestione los fondos con los que ha de financiarse el contrato certificará la existencia o no de disponibilidad presupuestaria para hacer frente a los costes de la contratación y, en su caso, procederá a efectuar la retención de crédito correspondiente en el proyecto, contrato, convenio o acuerdo de investigación. Asimismo, adjuntará copia justificativa del registro del proyecto, contrato, convenio o acuerdo, en la que consten, al menos, la denominación, el investigador principal, el organismo o entidad que financia el contrato y las fechas de inicio y fin del mismo. En el caso de que existan requerimientos específicos que sea necesario reseñar en la convocatoria y/o en el contrato, se adjuntará copia de la normativa en la que se determinan estos requerimientos.

4. El Vicerrector correspondiente resolverá sobre la aprobación o denegación de la solicitud de contratación de personal temporal y si es el caso, procederá a la convocatoria del concurso, por delegación del Rector. En todo caso, si no existiera crédito para financiar los costes del contrato no será posible autorizar su convocatoria ni podrá efectuarse la contratación.

### **Artículo 3. Convocatorias**

1. La contratación del personal investigador por la Universidad de Zaragoza se realizará mediante la convocatoria de los correspondientes concursos.

2. Las bases de las convocatorias se ajustarán a la normativa legal y reglamentaria que les resulte aplicable y a esta Normativa. Dichas bases, que podrán ser generales para todas las convocatorias, las aprobará el Rector, previa negociación con los órganos de representación sindical del PDI, y se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón. Cuando se hayan publicado las bases generales, en las convocatorias específicas, para cada plaza será suficiente con que se publiquen en el tablón de anuncios de la Universidad y en su página web. Estas convocatorias específicas serán publicadas por resolución del Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente.

3. En la convocatoria se indicarán, al menos, el número y características de las plazas a concurso, la duración concreta del contrato correspondiente, así como la posible renovación del mismo condicionada a la existencia de financiación, en su caso.

La convocatoria informará sobre los plazos, términos y fases de desarrollo de los concursos, la forma en que habrán de ser presentadas las solicitudes, los requisitos de los solicitantes y la documentación a aportar.

4. Asimismo, la convocatoria detallará los requisitos y el perfil de los solicitantes, las pruebas objetivas, en su caso, a realizar, los criterios de valoración y la composición de las comisiones de selección.

5. Cuando se hayan convocado dos o más plazas vinculadas a un mismo proyecto, contrato, acuerdo o convenio correspondientes a la misma figura contractual, de igual perfil y categoría, se considerará que se trata de una única plaza a los efectos de la realización de la selección, aunque se vinculen a distintos centros de adscripción, ajustándose la convocatoria a estos presupuestos.

6. La convocatoria establecerá un plazo de 20 días naturales para la presentación de solicitudes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria del concurso.

### **Artículo 4. Listas de admitidos y excluidos**

1. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente, aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y en la página web de la misma. Publicada dicha lista provisional, se abrirá un plazo de 10 días hábiles para subsanar los defectos que hubieran dado lugar a la exclusión u omisión de la lista de admitidos.

Una vez finalizado el plazo de subsanación, el Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente, procederá a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, en los lugares indicados en el apartado anterior.

2. La publicación de estos actos en el tablón de anuncios servirá de notificación a los interesados, a todos los efectos.

3. Publicada la lista definitiva, la unidad que gestione la convocatoria hará entrega de ésta al presidente o al secretario de la Comisión de Selección.

### **Artículo 5. Composición, constitución y actuación de las Comisiones de Selección**

1. La composición de las comisiones de selección de personal investigador temporal contratado estarán formadas por el investigador solicitante del contrato, que actuará como presidente, y dos investigadores vinculados a la Universidad de Zaragoza con perfil afín a la actividad investigadora a desarrollar, a propuesta del investigador solicitante del contrato, y que actuarán como secretario y vocal.

En caso de que el investigador solicitante no tenga vinculación permanente con la Universidad de Zaragoza, actuará como presidente un integrante de la Comisión de Selección que reúna este último requisito. Igualmente se requerirá que quien actúe como secretario tenga vinculación permanente con la Universidad de Zaragoza.

2. Las propuestas incluirán el mismo número de miembros titulares y de suplentes. Todos los miembros propuestos deberán cumplir los requisitos exigidos para formar parte de la comisión y serán nombrados por el Rector.

3. El nombramiento como miembro de la Comisión de Selección es irrenunciable. A efectos de abstención y recusación de los miembros de la comisión se estará a lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. Si durante el concurso un miembro titular causa baja, éste será sustituido por un suplente de forma automática.

5. La Comisión de Selección deberá constituirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos. En el acto de constitución, la Comisión de Selección adoptará todos los acuerdos relacionados con la ordenación del proceso selectivo y, en particular, todos los relacionados con la aplicación de los criterios objetivos de valoración y, en su caso, con las pruebas objetivas y la entrevista, conforme a lo dispuesto en la convocatoria.

6. El presidente o el secretario de la Comisión de Selección hará llegar el acta de constitución, junto con los acuerdos adoptados que deban publicarse del proceso selectivo, a la unidad que gestione la convocatoria. Recibida dicha documentación, la unidad que gestione la convocatoria hará entrega formal de la documentación presentada por los aspirantes admitidos, que quedará bajo la custodia de la Comisión de Selección hasta la entrega de la propuesta de contratación, pudiendo comenzar a valorar a los aspirantes.

La unidad que gestione la convocatoria publicará los acuerdos adoptados por la Comisión de Selección en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y en la página web de la misma, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

7. Para lo no previsto en las bases de las respectivas convocatorias, se estará a lo dispuesto en la citada Ley 30/1992.

### **Artículo 6. Desarrollo del concurso**

1. La selección del personal investigador temporal contratado se hará mediante concursos públicos, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. La Comisión podrá mantener una entrevista con los candidatos admitidos y realizar las pruebas que estime oportuno si así se ha establecido en la convocatoria.

3. La resolución de la Comisión será, en todo caso, motivada de conformidad con los criterios de valoración previamente establecidos y, en su caso, con las pruebas objetivas y la entrevista; tendrá carácter vinculante y recogerá el orden de prelación de los candidatos seleccionados, con indicación de la puntuación obtenida.

4. La Comisión de Selección podrá declarar la no idoneidad de alguno o de todos los candidatos admitidos al concurso. Dicha declaración contendrá los motivos y fundamentos por los que se declare la falta de idoneidad.

5. La Comisión de Selección podrá declarar desierta la plaza objeto del concurso, cuando todos los candidatos hayan sido considerados no idóneos.

6. Cuando haya un único candidato admitido, la Comisión de Selección podrá proponer directamente a dicho candidato, siempre que lo considere idóneo.

### **Artículo 7. Duración del procedimiento**

1. El plazo máximo para resolver el concurso será de 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos. A tales efectos, dicho plazo se podrá suspender o ampliar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42.5 y 6 de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999.

2. Este plazo podrá ser ampliado en 15 días naturales, por resolución del Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente, si el número de aspirantes admitidos es muy elevado, a petición razonada del presidente de la Comisión de Selección formulada durante la primera semana desde el día siguiente al de la publicación de la lista definitiva.

### **Artículo 8. Propuesta de contratación**

1. La Comisión de Selección propondrá para la contratación al aspirante que obtenga la puntuación más alta. Para el caso de convocatorias en las que haya más de una dotación, éstas se asignarán por el orden de prelación que figure en la propuesta. En el caso de que los contratos se vinculen a distintos centros de adscripción, los candidatos propuestos elegirán por el orden de prelación de dicha propuesta.

2. Efectuada la propuesta de contratación, el presidente o el secretario de la Comisión de Selección hará entrega a la unidad que gestione la convocatoria de la propuesta de contratación y del resto de documentación del proceso selectivo, así como de la documentación de los aspirantes.

3. La propuesta de la Comisión de Selección se publicará en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y en la página web de la misma. La publicación en el mencionado tablón de anuncios servirá de notificación a los interesados a todos los efectos. La publicación de la propuesta de contratación será realizada por la unidad que gestione la convocatoria.

## **Artículo 9. Garantías**

1. Los aspirantes admitidos podrán presentar reclamación, contra la propuesta de contratación efectuada por la Comisión de Selección, en el plazo de 6 días hábiles contados desde el siguiente al de su publicación, ante el Vicerrector correspondiente. Si la reclamación se presenta en lugar distinto al del Registro General de la Universidad, el reclamante enviará copia de la primera página, donde figure el registro de que se trate, al número de fax o dirección de correo electrónico que se indique en la convocatoria. A tal fin, los aspirantes tendrán acceso al expediente en la unidad que gestione la convocatoria durante todo el periodo establecido en los días y horarios que se indiquen en la convocatoria.

2. El escrito de reclamación deberá contener los motivos en que se fundamenta, sin que pueda ser objeto de subsanación o complemento a este respecto.

3. Las reclamaciones que se presenten se publicarán, mediante resolución del Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente, en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y en la página web de la misma. La publicación en el tablón de anuncios servirá de notificación a los interesados a todos los efectos y, de forma especial, a los efectos de que, los interesados, puedan presentar alegaciones a la reclamación, en el plazo de 6 días hábiles.

Los interesados tendrán acceso a la totalidad del expediente en la unidad que gestione la convocatoria.

4. Corresponde al Rector la resolución de las reclamaciones interpuestas contra las propuestas de las comisiones de selección. A tal efecto, habrá de recabar, con carácter preceptivo, un informe del Vicerrector correspondiente, que podrá oír a la Comisión de Selección. Asimismo, deberá garantizar la posibilidad de que los restantes candidatos seleccionados hayan podido formular alegaciones.

## **Artículo 10. Resolución de los concursos, contratación e incorporación del investigador contratado**

1. Recibida la propuesta de contratación, y una vez concluido el plazo de presentación de reclamaciones sin que se haya presentado alguna, el Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente, dictará resolución haciendo suya la propuesta de contratación. Dicha resolución contendrá el orden de prelación de la propuesta de contratación.

2. La resolución de los concursos se hará pública en el tablón de anuncios de la Universidad de Zaragoza y en la página web de la misma. La publicación en el tablón de anuncios servirá de notificación a los interesados a todos los efectos.

3. La firma del contrato por parte del candidato propuesto tendrá lugar en el plazo máximo de 10 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la resolución de la convocatoria.

En aquellos casos debidamente justificados por el candidato propuesto, el investigador responsable podrá autorizar una ampliación de dicho plazo.

La incorporación al puesto de trabajo no podrá efectuarse con anterioridad a la firma del correspondiente contrato y sus efectos no podrán ser anteriores a la fecha de firma, resultando nula y sin efecto cualquier actuación contraria a lo anterior. La fecha de incorporación no podrá ser anterior a la indicada por el investigador responsable en su solicitud.

4. En el supuesto de que se haya presentado reclamación dentro de plazo, y en tanto se procede a su resolución, se contratará al candidato propuesto, incluyendo en el contrato una cláusula extintiva condicionada a la resolución de la reclamación, de manera que el contrato tendrá carácter provisional. Si la resolución confirmara al candidato propuesto, el contrato continuará su vigencia y tendrá carácter definitivo desde su inicio; en caso contrario, se procederá a su extinción con efectos del día anterior a la fecha en que se incorpore el nuevo candidato propuesto. En éste último caso, el contrato del nuevo candidato no podrá tener efectos, de ningún tipo, anteriores a la fecha de la resolución de la reclamación, ni a la fecha de firma del contrato.

## **Artículo 11. Listas de espera**

1. Los candidatos idóneos que figuren en el orden de prelación de la propuesta de la Comisión de Selección pasarán a formar parte de una lista de espera, por plaza, para suplir la posible eventualidad ante una renuncia del candidato propuesto o baja definitiva por cualquier otra causa. Esta lista de espera tendrá validez, como máximo, durante un año a contar desde la fecha de inicio del contrato correspondiente.

2. Si se precisa cubrir una plaza, por las causas mencionadas en el párrafo anterior, los aspirantes que figuren en la correspondiente propuesta de contratación y en el orden de prelación, serán llamados para firmar el contrato por los servicios administrativos de la Universidad, mediante comunicación telefónica, telemática o telegráfica, y deberán contestar al llamamiento en el plazo máximo de 48 horas, contadas desde el momento en el que se efectuó el llamamiento. En caso contrario, se procederá a llamar al siguiente candidato en la lista de espera correspondiente. Igual criterio se seguirá con quienes, contestando afirmativamente a la oferta de contratación, no suscriban el contrato en el término de 24 horas. La comunicación se realizará al teléfono, dirección electrónica o dirección postal que el aspirante haya hecho constar en la solicitud. La comunicación telegráfica se realizará en el caso de que el aspirante hubiera rechazado expresamente en su solicitud la comunicación telemática a estos efectos, y no pudiera establecerse comunicación telefónica.

### **Capítulo III**

#### **Directrices para la elaboración de los criterios objetivos de valoración**

##### **Artículo 12. Los criterios objetivos de valoración**

1. Las comisiones de selección de personal investigador resolverán los concursos de acuerdo con la adecuación de los currícula de los candidatos admitidos al perfil de la actividad investigadora de la plaza a concurso, mediante la aplicación de criterios objetivos y, en su caso, entrevista y pruebas objetivas, previamente establecidos en la convocatoria de contratación, de acuerdo con las directrices previstas en este Capítulo.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, los perfiles de las plazas guardarán correspondencia con los objetivos, con las tareas de investigación a realizar y el plan de trabajo establecidos en los proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación que financien el contrato.

En función de las características de la plaza, la selección de los aspirantes también podrá efectuarse mediante la realización de pruebas objetivas, de forma complementaria o alternativa a la valoración de los currícula de los candidatos. En el supuesto de que optase por incorporar pruebas objetivas al proceso selectivo, dichas pruebas deberán estar establecidas en la convocatoria, tanto en lo relativo a la forma de realización y al objeto de las mismas, como en su valoración. Si las pruebas objetivas de valoración fuesen complementarias de la valoración de los currícula, en la convocatoria se deberá establecer su incidencia en la valoración final.

2. En el caso de que se realizase la entrevista, a ésta no podrá otorgársele puntuación alguna, pero a consecuencia de ella la Comisión de Selección podrá ajustar la valoración de los méritos del aspirante.

##### **Artículo 13. Estructura de los criterios objetivos de valoración**

1. Los criterios de valoración para las plazas de personal investigador temporal podrán incluir los siguientes apartados:

- a) Formación académica, titulación, especialización, etc
- b) Publicaciones, patentes, etc
- c) Participación en proyectos y contratos de investigación, etc
- d) Experiencia investigadora o profesional, adecuación al perfil de la plaza, estancias de investigación en otros países, técnicas instrumentales que domina, etc
- e) Otros méritos relacionados con actividad investigadora: asistencia a conferencias, congresos, cursos, etc
- f) Otros méritos: idiomas, etc

2. Los criterios de valoración precisarán la forma de aplicar y valorar los apartados que se establezcan, dando unos valores mínimos y máximos.

##### **Artículo 14. Valoración de los méritos en función de su relación directa e inmediata con las tareas específicas de la plaza**

Los criterios de valoración ponderarán la puntuación a otorgar a los méritos que no estén directa e inmediatamente relacionados con el perfil específico de la plaza, pudiendo especificar, en su caso, los factores de corrección aplicables sobre los méritos propios del perfil de la plaza más o menos afines. Si no existiera pronunciamiento expreso, se entenderá que todos los méritos son susceptibles de recibir puntuación.

#### **Artículo 15. Ponderación de la puntuación otorgada en los apartados o subapartados de los criterios de valoración**

Los criterios de valoración podrán resolver cómo otorgar la puntuación en el caso de que alguno de los candidatos supere el máximo previsto para un apartado o subapartado. En defecto de pronunciamiento, al candidato que haya obtenido la mayor puntuación en un apartado o subapartado se le otorgará la puntuación máxima, reduciendo proporcionalmente la puntuación de los restantes candidatos.

#### **Artículo 16. Documentación que se debe acompañar a las propuestas de contratación que efectúen las comisiones de selección**

1. La documentación obrante en el expediente permitirá conocer el apartado o subapartado en el que la respectiva Comisión de Selección ha valorado cada mérito, así como si ha empleado factores de corrección para reducir o anular la puntuación de cada mérito.
2. En cualquier caso, de dicha documentación deberá deducirse la puntuación que corresponde a cada uno de los méritos aducidos por los candidatos.

### ***Capítulo IV Procedimiento de urgencia***

#### **Artículo 17. Supuestos**

1. Las reglas contenidas en el presente Capítulo se aplicarán para cubrir las necesidades de incorporación de personal investigador, con carácter temporal, surgidas por la necesidad inmediata de desarrollar tareas investigadoras o ante situaciones de incapacidad temporal, licencia, maternidad, paternidad, servicios especiales, comisión de servicio u otras circunstancias sobrevenidas que se produzcan en el personal investigador.
2. A estos efectos se considerarán necesidades inmediatas las siguientes:
  - a) Necesidad urgente de disponer de personal investigador para ejecutar actividades del plan de trabajo establecido en el proyecto, contrato, convenio o ayuda de investigación que financia el contrato.
  - b) Financiación finalista específica, vinculada a una duración determinada de la contratación de personal.
  - c) Necesidad de contratación de personal en la fase final de desarrollo del proyecto, contrato, convenio o acuerdo de investigación.
  - d) Otras posibles circunstancias justificadas razonadamente por el investigador responsable.
3. Lo dispuesto en el Capítulo II de la presente normativa será de aplicación al procedimiento de urgencia, en todo aquello que no esté regulado de forma específica en este Capítulo IV.

## **Artículo 18. Solicitud de contratación, convocatoria y desarrollo del concurso**

1. Los investigadores responsables de grupos reconocidos, los directores de institutos de investigación o los investigadores responsables de proyectos, convenios, contratos o acuerdos de investigación que dispongan de financiación gestionada por la Universidad de Zaragoza a que se refiere el artículo 1, y que tengan prevista o tengan necesidad de contratar personal investigador, con carácter temporal, con cargo a dicha financiación, deberán solicitar la contratación en el formulario que se establezca, dirigido al Vicerrector correspondiente. A la vista de la solicitud y de las causas que la motivan, el Vicerrector correspondiente resolverá, en el plazo máximo de 3 días hábiles sobre la procedencia o no de la aplicación del procedimiento de urgencia.

2. Cumplidos los trámites establecidos en los artículos 2.2 y 2.3 de esta Normativa, el Vicerrector correspondiente, en el plazo máximo de 3 días hábiles, resolverá sobre la aprobación o denegación de la solicitud de contratación de personal temporal y si es el caso, proceder a la convocatoria del concurso. En todo caso, si no existiera crédito para financiar los costes del contrato no será posible autorizar su convocatoria ni podrá efectuarse la contratación.

## **Artículo 19. Plazos reducidos**

1. En el procedimiento de urgencia se establecen plazos específicos para algunos trámites recogidos en el Capítulo II de esta normativa, conforme a los apartados siguientes.

2. El plazo de presentación de solicitudes por parte de los aspirantes será de 5 días hábiles, a contar desde la publicación de la convocatoria.

3. Para aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos se dispone de un plazo máximo de 5 días hábiles. Publicada dicha lista provisional se abrirá un plazo máximo de 3 días hábiles para subsanar los defectos que hubieran dado lugar a la exclusión u omisión de la lista de admitidos. Y para aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, se dispone de un plazo máximo de 5 días hábiles.

4. El plazo máximo para resolver el concurso por parte de la Comisión de Selección, incluyendo la propuesta de contratación, será de 5 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

5. Frente a la propuesta de contratación podrá presentarse reclamación en el plazo máximo de 3 días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de la propuesta de contratación.

6. La firma del contrato por parte del candidato propuesto tendrá lugar en el plazo máximo de 5 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la resolución de la plaza.

## **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Modificación del Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador.**

Se da nueva redacción al artículo 8.4 del Reglamento de la Universidad de Zaragoza sobre contratación de personal investigador, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2011, en los siguientes términos:

"4. La convocatoria para la contratación será publicada en el Boletín Oficial de Aragón. No obstante, la convocatoria podrá sustentarse en unas bases que podrán ser generales para todas las convocatorias que serán aprobadas por el Rector y se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón. Cuando se hayan publicado bases generales, las convocatorias específicas, para cada plaza o plazas, será suficiente con que se publiquen en el tablón de anuncios de la Universidad y en su página web. Estas convocatorias específicas serán publicadas por resolución del Rector que podrá delegar en el Vicerrector correspondiente; también se publicarán en aquellos otros medios y mediante la forma correspondiente, cuando así lo exijan las convocatorias públicas de provisión de fondos de financiación de las plazas en cuestión.

Las bases generales de las convocatorias incluirán, al menos, la forma de la convocatoria y la publicidad de la misma, la presentación de solicitudes, los requisitos genéricos exigidos a los candidatos, la documentación a aportar, la formalización de los contratos, la devolución de la documentación, el tratamiento de los datos de carácter personal y otras cuestiones relativas al procedimiento y a las formas de impugnación.

Además de lo anterior, las convocatorias específicas incluirán, al menos, los requisitos específicos exigidos a los candidatos, las condiciones de la contratación, los miembros de la Comisión de Selección que evaluará a los candidatos, los criterios objetivos de valoración y, en su caso, la entrevista y las pruebas objetivas que formen parte del proceso de selección."

## **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Entrada en vigor**

Esta normativa entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.