

Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo 2021

Un recurso insuficiente para las necesidades de las universidades públicas y que cuestiona el futuro de la enseñanza superior

Para el ejercicio 2021 la tasa de reposición de aplicación en las universidades públicas de Madrid se ha fijado en un 100 % con carácter básico para PAS y PDI. Adicionalmente, se añade un número de plazas equivalente al 10 % del total de su tasa de reposición.

Tasa de reposición ordinaria 2021

El pasado 15 de septiembre el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó la convocatoria, mediante concurso público, de 1.040 “nuevas plazas” de PDI y PAS en las universidades públicas madrileñas. Estas plazas han sido las solicitadas por las universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2020 y acreditando que la convocatoria mediante concurso oposición libre de las plazas solicitadas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y financiera. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

UNIVERSIDAD	TOTAL	PLAZAS		OBSERVACIONES
		PDI	PAS	
			Plazas	Distribución
UAH	84	33	51	30 PASF 21 PASL
		14 Titular de Universidad (TU) 3 TU I3 Ramón y Cajal /Investigadores/as de programas de excelencia.		En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que se está negociando con los órganos de representación, pero la intención es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una Oferta Pública de Empleo (OPE) con esta distribución.
		14 Profesor/a Contratado/a Doctor/a (PCD)		
		2 PCD I3 Ramón y Cajal/Investigadores de programas de excelencia.		
		17 Catedrático/a de Universidad (CU) promoción interna.		
UAM	161	135	26	26 PAS
		65 TU		En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que la distribución de las plazas entre los colectivos de PASF y PASL se encuentra pendiente de negociación con los órganos de representación del PAS, aunque la propuesta inicial es que se acumulen al colectivo de PASF.
		50 PCD 20 PCD Ramón y Cajal con certificado I3.		
		65 CU promoción interna.		
UPM	246	150	96	45 PASF 51 PASL
		38 TU 89 PCD		En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que se está negociando con los órganos de representación, pero la intención es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
		23 investigadores/as con certificado I3: Cuerpos Docentes Universitarios: 12 plazas.		

		Profesores Contratados Doctores: 11 plazas.									
		38 promoción interna CU									
UC3M	43	32 27 TU 5 I3 investigadores/as con certificado I3 TU.	11	11 PAS	En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que la distribución de las plazas entre los colectivos de PASF y PASL se encuentra pendiente de negociación con los órganos de representación del PAS, aunque la propuesta inicial es que se acumulen al colectivo de PASF.						
		32 CU promoción interna.									
URJC	80	69 40 TU 19 PCD 10 investigadores/as con certificado I3 PCD.	11	11 PAS	En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que la distribución de las plazas entre los colectivos de PASF y PASL se encuentra pendiente de negociación con los órganos de representación del PAS, aunque la propuesta inicial es que se acumulen al colectivo de PASF.						
		Promoción Interna CU: 40.									
UCM	426	293 99 TU 5 CU 145 PCD 44 investigadores con certificado I3 (CU, TU o PCD).	133	133 PAS	En las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, se indica que la distribución de las plazas entre los colectivos de PASF y PASL se encuentra pendiente de negociación con los órganos de representación del PAS.						
		Promoción Interna CU: 104.									
UNED	98	65 23 TU 42 PCD	33	21 PASF:							
		23 CU promoción interna									
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Subgrupo</th> <th>Plazas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table>	Subgrupo	Plazas	A2	2	C2	19
Subgrupo	Plazas										
A2	2										
C2	19										
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo Profesional</th> <th>Plazas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Grupo Profesional	Plazas	1	6	2	6
Grupo Profesional	Plazas										
1	6										
2	6										
					El Consejo de Ministros también ha autorizado la convocatoria de otras 20 plazas en la UNED para su cobertura por el procedimiento de promoción interna, según lo establecido en el artículo 18 del EBEP.						

Las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público (OPE) que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las universidades y publicarse en el Boletín Oficial de la Comunidad, en su caso, del Estado, antes de finalizar el año 2021. Hasta el momento se han publicado ya las siguientes en boletines oficiales:

1. OPE PDI URJC [BOCM 5.10.2021](#) y PAS (pendiente).
2. OPE UC3M [BOCM 6.10.2021](#) (PAS y PDI)
3. OPE UAM PDI [BOCM 3.11.2021](#) y PAS [BOCM 25.10.2021](#)
4. OPE UCM PDI [BOCM 11.11.2021](#) y PAS (pendiente).
5. OPE UAH PDI [BOCM 18.10.2021](#) y PAS [BOCM 4.10.2021](#).
6. OPE UPM [BOCM 11.10.2021](#) (PAS y PDI).
7. OPE UNED PDI [BOE 16.11.2021](#) y PAS ([Acuerdo del Consejo de Ministros del 7.12.2021](#)).

Debe señalarse que no se trata en realidad de nuevas plazas, sino que estas plazas se corresponden con el resultado de aplicar la tasa de reposición de efectivos. Es decir, **se trata esencialmente de las plazas derivadas de las jubilaciones y bajas que se han producido en las universidades públicas durante el año 2020.**

CCOO recuerda que, desde que entre los cursos 2009-2010 y 2017-2018 se limitó la OPE a través de la inclusión en los Presupuestos Generales de la CM de la tasa de reposición, las Universidades Públicas madrileñas han perdido 5.495 puestos de trabajo -4.122 plazas de PDI y 1.373 de PAS- (tal y como se refleja en las estadísticas del Ministerio de Educación Cultura y Deporte):

CCOO informa

Nº 59 / 2021

Sector: **Comunidad Universitaria**

Lo primero las personas

3

CURSO ACADÉMICO	PDI	PAS
2008-2009	20.487	9.675
2015-2016	15.788	8.276
2016-2017	15.895	8.257
2017-2018	16.365	8.302
2018-2019	16.725	8.441
2019-2020	17.390	8.509
DIFERENCIA	-3.097	- 1.166

Fuente: Ministerio de Universidades

Y esta pérdida de plantillas tampoco se ha recuperado a partir del curso 2018/2019 a pesar de que la tasa de reposición se ha situado, para ambos colectivos, por encima del 100%. La evolución de dicha tasa de reposición ha sido la siguiente:

Año	Tasa de reposición de efectivos	
	PDI	PAS
2009	30 %	0 %
2010	15 %	0 %
2011-2012-2013-2014	10 %	0 %
2015	100 %	50 %
2016 y 2017	100 % para ambos colectivos	
2018, 2019 y 2020	100 % para ambos colectivos con un incremento adicional de hasta un 5%.	
2021	100 % para ambos colectivos con un incremento adicional de hasta un 10%.	
Previsión para 2022	120 % para ambos colectivos.	

La consecuencia ha sido clara: entre los cursos 2008/2009 y 2019/2020 las Universidades Públicas de Madrid han perdido 4.263 trabajadoras y trabajadores: 3.097 efectivos de PDI y 1.166 de PAS.

La política de tasa de reposición aplicada durante estos últimos años, y que ahora pretende poner en valor la CM, es la responsable en gran medida de una pérdida media del 17,41 % de los puestos de trabajo de las universidades públicas (15,12 % de PDI y del 12,06 % del PAS). Y estos efectivos no se han recuperado con la aplicación de la tasa de reposición del 100 % en los años 2016 y 2017 y del 105% entre 2018 y 2020, pues realmente no ha hecho más que “ralentizar” dicha pérdida de empleo y maquillar las cifras. La realidad es que estos datos evidencian la falta de eficacia de la tasa de reposición para atender las necesidades crecientes de personal de las universidades públicas madrileñas.

Para CCOO resulta lamentable que los responsables de la CM pretendan presentar el cumplimiento estricto de su propia Ley de Presupuestos como un ejemplo de su compromiso con las Universidades Públicas y con la calidad de los servicios públicos de docencia e investigación que éstas prestan. Las 1.040 plazas ahora autorizadas no son más que un parche claramente insuficiente ante la pérdida constante de empleados públicos que vienen padeciendo las Universidades Públicas de Madrid desde el curso 2009/2010. Hay que tener en cuenta, además, que muchas de estas plazas se utilizan para procesos de estabilización, por lo que el número real de nuevas incorporaciones será sensiblemente menor. Para CCOO resulta evidente que cualquier compromiso que pretenda la defensa de una universidad pública de calidad debe pasar, entre otras medidas, por la desaparición de las limitaciones marcadas por la tasa de reposición y la convocatoria mediante concurso público de las plazas que realmente necesitan nuestras Universidades para garantizar su labor. CCOO viene reclamando esta supresión ante la Administración Central y la CM por entender que esta medida cuestiona y condiciona la calidad del servicio educativo y la propia viabilidad de las Universidades Públicas de Madrid.

La tasa de reposición de los Presupuestos Generales del Estado para 2022

Los Presupuestos Generales del Estado para 2022 que se encuentran en trámite parlamentario (fueron aprobados el pasado 25 de noviembre por el Congreso de los Diputados y se encuentran en fase de enmiendas en el Senado) contemplan una tasa de reposición de efectivos del 120% para una serie de colectivos denominados como “prioritarios”, y dentro de los que se incluyen “plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.”. Es decir, que **las universidades podrán tener una tasa de reposición del 120% para 2022, siempre y cuando la CM apruebe dicha tasa de reposición.**

Se mantiene la posibilidad de que las Administraciones públicas puedan ceder tasa a las Universidades de su competencia y que las Universidades Públicas puedan cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan. **Esta no es una cuestión menor, ya que en los ejercicios presupuestarios 2018-2019 y 2020, la tasa de reposición podía haber sido de un 108% en las universidades públicas madrileñas** pues las universidades habían cumplido con los criterios relativos a la regla de gasto, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera exigidos. Además, también cumplían el requisito de ser sectores y servicios que necesitaban de un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Sin embargo, **como la CM no cumplía con esos requisitos**, ésta aplicó de manera unilateral una tasa de reposición de efectivos del 105%.

Además, las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

En todo caso, esta medida, incluso en el caso de que en 2022 finalmente se aplique una tasa del 120%, resulta claramente insuficiente. **La realidad es que las plazas autorizadas en 2021 son 47 más que en 2020, incremento que se debe exclusivamente al envejecimiento de las plantillas universitarias y, consecuentemente, al mayor número de jubilaciones. Añadir 43 plazas más sobre las 993 plazas aprobadas para las universidades públicas de Madrid en 2020 y 35 plazas para la UNED, no atiende en modo alguno las necesidades reales de estas universidades. Si a esto le unimos la alta precariedad en el empleo universitario y el elevado porcentaje de jubilaciones para los próximos años, la única opción válida para las universidades públicas es la desaparición de la tasa de reposición. Sólo de esta forma se podrá afrontar de forma efectiva el rejuvenecimiento de las plantillas y una estabilización real del abusivo empleo temporal en este ámbito.**

Tasa de reposición adicional para el PAS aprobada en 2017 y 2018

En el año 2018, el artículo 19 de la Ley 6/2018 de PGE para 2018 autorizó para el PAS de las universidades públicas una tasa adicional que incluía hasta el 90% de las plazas para la estabilización de empleo temporal, afectando a las plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

Además, las administraciones públicas, podían disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del TREBEP, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. Esto supuso la convocatoria en 2017 de algunas plazas de estabilización de empleo del PAS.

La distribución de las plazas autorizadas para 2018, año que concentra la práctica totalidad de las plazas de estabilización de empleo temporal del PAS, fue la siguiente:

Universidad	Plazas autorizadas		
	TOTAL PAS	Distribución por colectivos	
		PASF	PASL
UCM	126	36	90
UC3M	90	54	36
UPM	71	46	25
UAM	54	14	40
UAH	44	23	21

CCOO informa

Nº 59 / 2021

Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

5

URJC	32	28	4
Total	417	201	216
UNED	39	20	19

En estos momentos, las plazas de OPE de estabilización de empleo temporal del PAS (las de 2017 del PDI se han publicado y resuelto todas las convocatorias) de los años 2017 y 2018 cuyas convocatorias están pendientes de publicación serían las siguientes:

Universidad	2017		2018	
	PASF	PASL	PASF	PASL
UPM	Sin plazas por convocar.		Sin plazas por convocar.	9 plazas indefinidos no fijos.
UAH	8 plazas.	1 plaza.	9 plazas.	21 plazas.
UCM	Sin plazas por convocar.		12 plazas.	31 plazas.
URJC	Sin plazas por convocar.		Sin plazas por convocar.	4 plazas. Pendiente de firmeza de la sentencia de la demanda de CCOO con relación al personal indefinido no fijo: 84 plazas.
UC3M	27 plazas (dato conjunto para los años 2017 y 2018).	16 plazas (dato conjunto para los años 2017 y 2018).	27 plazas (dato conjunto para los años 2017 y 2018).	16 plazas (dato conjunto para los años 2017 y 2018).
UAM	Sin plazas por convocar.			

Las convocatorias que incluyan estas plazas serían las afectadas por el acuerdo de paralización temporal en su publicación alcanzado en las reuniones de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PASL y el II Acuerdo del PASF, celebradas los días 17 y 19 de noviembre, a la espera de la aprobación y publicación en el BOE del "Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público" y de las modificaciones que puedan contener con relación al Real Decreto-Ley 14/2021.

Ante esta situación CCOO reclama:

- **La desaparición de la tasa de reposición de efectivos como elemento definidor de la OPE.**
- **La convocatoria de OPEs que den respuesta a las necesidades reales de las universidades, tanto presentes como de futuro.**
- **Planes concretos de estabilización del personal temporal y precario, reconociendo de manera adecuada su experiencia y conocimientos.**
- **Mantener la paralización temporal de las convocatorias de estabilización de empleo temporal pendientes de publicación hasta la publicación de la "Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".**

Madrid, a 13 de diciembre de 2021



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE


AFÍLIATE