

Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo 2020

Un recurso insuficiente para las necesidades de las universidades públicas

Posibilidad de aplazar las convocatorias de la oferta pública de la tasa adicional de estabilización del PAS 2018

Para el ejercicio 2020 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 5 % del total de su tasa de reposición.

Tasa de reposición ordinaria 2020

El pasado 30 de septiembre el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó la convocatoria de 993 “nuevas plazas” en las universidades públicas madrileñas para el curso académico 2019/2020. Estas plazas han sido las solicitadas por las universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2019 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 PDI	OBSERVACIONES	
			Plazas	PAS
UAH	48	38 5 TU 3 TU I3 Ramón y Cajal 27 PCD 3 PCD I3 Ramón y Cajal 8 CU promoción interna	10	6 PASF 4 PASL 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.
UAM	193	147 62 TU 64 PCD 21 PCD Ramón y Cajal I3 62 CU promoción interna	46	46 PASF Las plazas generadas por el PASL se acumulan a las de PASF, sin negociación ni comunicación previa con el Comité de Empresa del PAS Laboral.
UPM	238	159 39 TU 95 PCD 25 I3 (13 PCD y 11 TU)	79	31 PASF 48 PASL La intención de la universidad es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
UC3M	37	34 28 TU 6 I3 TU 34 CU promoción interna	3	2 PASF 1 PASL La intención de la universidad es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
URJC	71	63 30 TU	8 (+1)	8 PASF (C1 Escala Oficial de Oficios), que incluyen 2 plazas acumuladas del PASL.

		24 PCD 9 PCD I3 30 CU promoción interna		1 plaza adicional de PASL de D1 o el que corresponda por declaración por sentencia judicial como indefinido no fijo. Promoción Interna PASF 2020: 45 plazas. <table><tr><th>Grupo B</th><th>45 plazas</th></tr><tr><td>Escala Profesional de Administración</td><td>13</td></tr><tr><td>Escala Profesional de Informática</td><td>15</td></tr><tr><td>Escala Profesional de Oficios (Especialidad Laboratorios)</td><td>15</td></tr><tr><td>Escala Profesional de Oficios (Especialidad Mantenimiento)</td><td>2</td></tr></table>	Grupo B	45 plazas	Escala Profesional de Administración	13	Escala Profesional de Informática	15	Escala Profesional de Oficios (Especialidad Laboratorios)	15	Escala Profesional de Oficios (Especialidad Mantenimiento)	2														
Grupo B	45 plazas																											
Escala Profesional de Administración	13																											
Escala Profesional de Informática	15																											
Escala Profesional de Oficios (Especialidad Laboratorios)	15																											
Escala Profesional de Oficios (Especialidad Mantenimiento)	2																											
UCM	406	299 5 CU 91 TU 160 PCD 50 CU promoción interna 43 I3 en aquella categoría para la que tenga acreditación el investigador (Catedrático de Universidad, Profesor Titular de Universidad o Profesor Contratado Doctor)	107	45 PASL 62 PASF Negociados con los órganos de representación, respetándose las plazas generadas por cada colectivo y que, en el caso del PASF, se reflejaran en una OPE con esta distribución: <table><tr><th colspan="2">Libre</th><th colspan="2">Promoción interna</th></tr><tr><th>Administración</th><th>Biblioteca</th><th>Administración</th><th>Biblioteca</th></tr><tr><td>45 plazas</td><td>17 plazas</td><td>57 plazas</td><td>38 plazas</td></tr><tr><td>17 A2</td><td>11 A2</td><td>7 A1</td><td>3 A1</td></tr><tr><td>28 C1</td><td>6 C1</td><td>15 A2</td><td>15 A2</td></tr><tr><td></td><td></td><td>35 C1</td><td>20 C1</td></tr></table>	Libre		Promoción interna		Administración	Biblioteca	Administración	Biblioteca	45 plazas	17 plazas	57 plazas	38 plazas	17 A2	11 A2	7 A1	3 A1	28 C1	6 C1	15 A2	15 A2			35 C1	20 C1
Libre		Promoción interna																										
Administración	Biblioteca	Administración	Biblioteca																									
45 plazas	17 plazas	57 plazas	38 plazas																									
17 A2	11 A2	7 A1	3 A1																									
28 C1	6 C1	15 A2	15 A2																									
		35 C1	20 C1																									
UNED	36 (PDI)	36 8 TU 23 PCD 5 I3 (1 PCD y 4 TU) 12 CU promoción interna																										

Las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos deberán incluirse en una Oferta de Empleo Público (OEP) que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las universidades y publicarse en el Boletín Oficial de la CM o, en su caso, del Estado, antes de finalizar el año 2020. Hasta el momento se han publicado ya las siguientes en boletines oficiales:

1. OPE PDI URJC [BOCM 16.10.2020](#) y PAS ([BOCM 2.12.2020](#)).
2. OPE UC3M [BOCM 19.10.2020](#) (PAS y PDI).
3. OPE UAM PAS [BOCM 17.11.2020](#).
4. OPE UCM PDI [BOCM 25.11.2020](#).
5. OPE UAH PDI [BOCM 18.11.2020](#) y PAS [BOCM 18.11.2020](#).

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 2019.**

CCOO recuerda que, desde que entre los cursos 2009-2010 y 2017-2018 se limitó la OEP a través de la inclusión en los Presupuestos Generales de la CM de la tasa de reposición, las Universidades Públicas madrileñas han perdido 5.555 puestos de trabajo (tal y como se refleja en las estadísticas del Ministerio de Educación Cultura y Deporte):

CURSO ACADÉMICO	PDI	PAS
2008-2009	20.487	9.675
2017-2018	16.365	8.302
DIFERENCIA	-4.182	- 1.373

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%.	

CCOO informa

Nº 68 / 2020

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

3

La consecuencia ha sido clara: entre los cursos 2008/2009 y 2018/2019 las Universidades Públicas de Madrid han perdido 5.261 trabajadoras y trabajadores: 4.027 efectivos de PDI y 1.234 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 (19,6 % de PDI y del 12,76 % 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.

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 993 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 2021

Los Presupuestos Generales del estado para 2021 que se encuentran en trámite parlamentario (fueron aprobados el pasado jueves 3 de diciembre por el Congreso y el día 9 en el Senado) contemplan una tasa de reposición de efectivos del 110% 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 110% para 2021 en lugar del 105% aplicado en 2019 siempre y cuando la CM apruebe dicha tasa de reposición.

Como novedad, se incluye 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 dos últimos ejercicios presupuestarios la tasa de reposición podía haber sido de un 108% en las universidades públicas madrileñas pues éstas 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%.

En todo caso, esta medida, incluso en el caso de que finalmente se aplique una tasa del 110%, resulta claramente insuficiente y no puede entenderse, tal y como se ha difundido en los medios de comunicación, que estemos ante “contrataciones masivas” en las universidades públicas. La realidad es que este incremento del 105 al 110% habría supuesto, en 2020, añadir 43 plazas más sobre las 993 plazas aprobadas para las universidades públicas de Madrid y casi dos plazas para la UNED, lo que 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 2018

El artículo 19 de la Ley 6/2018 de PGE para el año 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.
- Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

Los criterios generales de este proceso eran los siguientes:

1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, debían aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.
2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal debía situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.
3. La articulación de estos procesos selectivos garantizaría el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
4. De la resolución de estos procesos no podría derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

La distribución de las plazas autorizadas 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
URJC	32	28	4
Total	417	201	216
UNED	39	20	19

Por otra parte, el artículo 11 del Real Decreto-Ley 23/2020 de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, viene a establecer:

1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.
2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior.

Este Real Decreto amplía los plazos tanto de la publicación de la OPE como de las convocatorias concretas de las plazas afectadas. Por lo tanto, **desde CCOO hemos solicitado a las universidades que las convocatorias de los procesos de estabilización de empleo temporal se ajusten a esta ampliación de cara a su convocatoria**, y más a la vista de las diferencias de criterio entre las sentencias que en uno u otro sentido se están produciendo en relación con esta cuestión, y todo ello con el objeto de que las personas afectadas por estos procesos puedan contar con las máximas garantías.

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.**

Madrid, 10 de diciembre de 2020