

Tasa de reposición, temporalidad y envejecimiento de las plantillas de PDI y PAS (Curso 2018-2019)

El mantenimiento de la tasa de reposición cuestiona el futuro del actual modelo de servicio público de enseñanza superior

Desde que en el año 2009 empezara a aplicarse la tasa de reposición, las universidades públicas han entrado en un proceso acelerado de reducción de sus plantillas y, por extensión, de aumento del esfuerzo de estas para mantener un nivel adecuado de calidad para el servicio público de educación superior que se presta.

CCOO denuncia que, desde que entre los ejercicios 2009 y 2015 se limitara la oferta de empleo público a través de la inclusión en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid (PGCM) de la tasa de reposición, las universidades públicas madrileñas han perdido 2.987 empleados públicos (tal y como se refleja en las estadísticas del Ministerio de Educación Cultura y Deporte). La evolución de dicha tasa de reposición ha sido la siguiente:

Año	Tasa de reposición de efectivos
2009	30 % limitada al personal docente
2010	15 % limitada al personal docente
2011-2012-2013-2014	10 % limitada al personal docente
2015	100 % para el personal docente y 50 % para el personal de administración y servicios
2016	100 % para ambos colectivos
2017	100 % para ambos colectivos
2018	100 % para ambos colectivos con un incremento de hasta un 8 % si se cumplen los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto

La consecuencia ha sido clara: entre el curso 2009/2010 y el curso 2014/2015 las universidades públicas de Madrid han perdido 1.680 efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y 1.307 del Personal de Administración y Servicios (PAS). Y estos efectivos no se han recuperado con la aplicación de la tasa de reposición del 100 % en los años 2016 y 2017, que lo único que ha hecho ha sido "congelar" parcialmente dicha pérdida de empleo.

Si a esto le unimos el incremento de las titulaciones ofertadas por las universidades y las exigencias derivadas de la participación cada vez mayor en programas y proyectos de investigación, la conclusión es clara: la desproporción entre las nuevas exigencias de actividad universitaria y los reducidos recursos humanos están llegando a un límite que puede afectar de manera directa a la calidad del servicio que se presta.

Ante la imposibilidad de cubrir las necesidades de personal por la vía de la Oferta Pública de Empleo (OPE) al limitarse esta únicamente a las plazas vinculadas a la tasa de reposición de efectivos, las universidades e han lanzado en mayor o menor medida a la cobertura de sus necesidades de plantilla mediante un doble proceso:

1. El incremento de las contrataciones temporales.
2. El uso de determinadas figuras de contratación para la cobertura de necesidades de gestión y servicios y docentes e investigadoras desviándose de los criterios establecidos para las mismas y vulnerando en muchos casos lo establecido en la normativa universitaria y laboral.

Como resultado tenemos unas tasas de temporalidad y de empleo no estable que en algunos casos sextuplica el ideal del 8% de temporalidad que considera la administración como "ideal". Con el agravante de que formalmente sólo se considera "temporal" una realidad muy concreta de las universidades públicas: los contratos interinos y temporales de sustitución o por necesidades de producción, ignorando de forma clara la realidad universitaria, donde la necesidad de estabilidad de las plantillas no se refleja sólo en la temporalidad de las contrataciones sino, y de manera muy especial, en la precariedad y en la duración

determinada de las mismas. La temporalidad no se manifiesta únicamente en el mayor o menor número de contratos temporales de sustitución o cobertura temporal, sino en el crecimiento de las contrataciones no permanentes como consecuencia de la imposibilidad de ofertar plazas permanentes, que es lo que sucede en el caso de las universidades públicas. La estabilización de las plantillas de PAS y PDI es una necesidad vital para las universidades públicas, con independencia de si las contrataciones son temporales o adoptan otras modalidades de contratación no permanentes que no se dan en el resto de administraciones.

No resulta sostenible en el tiempo una estructura de plantillas donde no tener un puesto de trabajo indefinido afecta, de media:

1. Al 40,34% del PASL y al 20,27% del PASF.
2. Al 48,46% del PDI, afectando de forma directa al PDI Laboral.

Estos altos porcentajes de inestabilidad en la contratación se han disparado en los últimos años debido a varios factores:

- Desaparición de una OPE real.
- Limitación de convocatorias por la imposición legal de tasa de reposición de efectivos.
- Facilidad para utilizar determinadas figuras de contratación:
 - En el colectivo de PDIL (Profesor Visitante y Profesor Asociado), desvirtuando el objetivo y cometido de dichas figuras, transformándolas en un cajón de sastre.
 - En el colectivo del PASL, con contrataciones por obra y servicio que, por incumplir los tiempos máximos de contratación, derivan en reconocimiento de la condición de "indefinido no fijo".

En el caso del PDI, esto supone que buena parte de la docencia, especialmente de Grado, es asumida por estas figuras de contratación no estable y, en muchas ocasiones, precarias. **Y de esta forma, figuras contractuales que se conciben para aportar un valor añadido a la docencia y la investigación, devienen en figuras que vienen a ocupar puestos estructurales en las plantillas al atender necesidades permanentes de docencia e investigación.**

Fruto de estas políticas nos encontramos con un grave problema de relevo generacional con plantillas envejecidas y la falta de relevo de profesorado joven (el 45% ya está por encima de los 50 años). La aplicación de la tasa de reposición ha supuesto que buena parte de los profesores titulares funcionarios que se han ido jubilando se han sustituido por PDI Laboral, en muchos casos con condiciones laborales muy precarias.

Si comparamos la evolución en los últimos tres cursos académicos de los que disponemos de estadísticas oficiales (de 2014/2015 a 2016/2017) resulta que, por franjas de edad, el porcentaje de la considerada "plantilla joven" (menores de 34 años) se ha reducido de forma significativa, tanto en el PAS (que pasa de 4,46 al 3,14%) como en el PDI (del 5,02 al 4,72%). Por último y siguiendo la línea, el personal en "proceso de jubilación" (los que tienen entre 60 y 65 años o más, susceptibles de retirarse cuando lo deseen en función de la actual legislación) ha subido desde un 18,51% al 19,89%. Y si realizamos una previsión a 10 años, podemos observar como entre un 25 y un 40 % de las plantillas, según la universidad, estarían en la situación de acceder a la jubilación.

Resulta imprescindible adoptar una estrategia colectiva a corto y medio plazo que permita dar respuesta a este desafío, sobre todo en relación al profesorado. No se puede pensar ni podemos consentir que la solución pasa por contratar cada vez a más profesorado precario que imparta la docencia y cubra las bajas por jubilación. Salvo que el hecho de tener una universidad envejecida y precaria sea el modelo que se persigue.

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.
- **Una carrera profesional definida y estable** abierta al conjunto de figuras de contratación.
- **Establecer planes plurianuales de promoción y estabilización que afecten a todo el profesorado,** tanto permanente como no permanente, que garanticen el acceso tanto a la vía funcionarial como a la laboral y que permitan tanto el desarrollo de la carrera profesional del PDI como la eliminación de situaciones de precariedad.
- **Considerar las realidades de la temporalidad e interinidad en la regulación de los procesos de selección.**
- **Dignificación de las condiciones laborales y salariales de las figuras del PDIL más precarias.**
- **Desarrollar una carrera investigadora al profesorado investigador novel,** mediante programas específicos propios.
- **Planes específicos de incorporación de docentes e investigadores jóvenes** que garanticen la normalización del relevo generacional en las universidades.
- La temporalidad y el número de puestos no permanentes debe responder a ratios razonables y homologables.

Tasa de reposición

Como hemos señalado, para el ejercicio 2018, la tasa de reposición de aplicación en las universidades públicas de Madrid tendrá una doble vertiente:

1. La tasa de reposición ordinaria, que 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.
2. Una tasa de reposición adicional de aplicación al PAS con los mismos criterios que se aplicaron en 2017 y que supuso la autorización de 207 plazas de PDI y 150 plazas de PAS.

Tasa de reposición ordinaria

El pasado 28 de agosto el Consejo de Gobierno de la CM autorizó la convocatoria de plazas para el próximo curso 2018/2019 en las universidades públicas madrileñas, cifrando en 966 las "nuevas plazas" de personal para el curso 2018/2019. Se entiende que estas plazas han sido solicitadas por las propias universidades aportando la certificación de las altas y las bajas de PDI y PAS producidas en 2017 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	89	67 plazas 40 cuerpos docentes TU. 17 Profesor Contratado Doctor. 10 investigadores con certificado I3. 50 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (3).	22	Datos facilitados en las mesas de seguimiento de los acuerdos y convenios del PAS celebradas los días 24 y 25 de julio y 25 de septiembre de 2018 10 PASL 12 PASF Salvo acuerdo en otro sentido de la Junta del PASF y el Comité del PASL, la idea es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
UAM	93	70 plazas 19 cuerpos docentes TU. 40 Profesor Contratado Doctor. 11 investigadores con certificado I3. 19 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (6).	23	11 PASL 12 PASF La UAM va a plantear a Junta y Comité la acumulación de las plazas en el colectivo del PASF. En todo caso, las 12 plazas de PASF se acumularán en una misma convocatoria con las de la OEP de 2016 y 2017, ofertándose un total de 30 plazas (26 de auxiliar administrativo y 4 de auxiliar de bibliotecas).
UC3M	42	28 plazas 24 cuerpos docentes TU. 4 investigadores con certificado I3. 24 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (2).	14	3 PASL 11 PASF Salvo acuerdo en otro sentido de la Junta del PASF y el Comité del PASL, se respetarán las plazas generadas por cada colectivo, reflejándose en una OPE con esta distribución.
URJC	146	65 plazas 55 cuerpos docentes TU. 10 investigadores con certificado I3. 65 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (1).	81	4 PASL 77 PASF Salvo acuerdo en otro sentido de la Junta del PASF y el Comité del PASL, se respetarán las plazas generadas por cada colectivo, reflejándose en una OPE con esta distribución. El reparto de plazas entre colectivos que se está negociando en estos momentos sería 77 plazas de PASF y 8 plazas de PASL. La URJC ha planteado una promoción interna de PASF de 24 plazas (1 A1 Biblioteca, 1 A2 Biblioteca, 2 Técnico Grado Medio, 14 C1 Administración y 6 C1 Oficial de Oficios).

UCM	420	316 plazas 126 cuerpos docentes (3 CU y 123 TU). 145 Profesor Contratado Doctor. 45 investigadores con certificado I3 126 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (4).	104	46 PASL 58 PASF: <ul style="list-style-type: none"> 47 área de administración: 7 C1 Administrativa y 40 C2 Auxiliar Administrativa. 11 área de bibliotecas: 8 Técnico Auxiliar de Biblioteca y 3 C2 Auxiliar de Biblioteca. Las plazas se reparten entre los colectivos del PASL y PASF respetando las plazas generadas por cada colectivo y reflejando las mismas en una OPE con esta distribución. Promoción interna: 102 PASF: 72 área de administración: 10 A1 Técnico de Gestión, 20 A2 Gestión Universitaria y 42 C1 Gestión Administrativa. 30 área de bibliotecas: 3 A1 Facultativa, 12 A2 Ayudantes y 15 C1 Técnico Auxiliar de Biblioteca. 29 PASL: 8 C2 Oficios, obras, mantenimiento y jardinería; 3 C3 Informática y 18 C3 Servicios Generales. (4)
UPM	176	121 plazas 31 cuerpos docentes TU. 71 Profesor Contratado Doctor. 19 investigadores con certificado I3 (10 plazas PCD y 9 plazas de TU). 31 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (5).	55	25 PASL 30 PASF Salvo acuerdo en otro sentido de la Junta del PASF y el Comité del PASL, la idea es respetar las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
(1) OPE PDI URJC publicada en el BOCM del 17.09.2018 (2) OPE PAS Y PDI UC3M publicada en el BOCM 19.09.2018 (3) OPE PDI UAH publicada en el BOCM 4.10.18 OPE PAS UAH publicada en el BOCM 15.10.2018 (4) OPE PDI UCM publicada en el BOCM 19.10.2018 OPE PAS UCM publicada en el BOCM 31.10.2018			(5) OPE PAS Y PDU UPM publicada en el BOCM 22.10.18 y BOCM 26.10.18 (6) OPE PDI UAM publicada en el BOCM 29.10.2018 OPE PAS UAM publicada en el BOCM 29.10.2018	

Las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos deberán incluirse en una OPE que deberá aprobar los respectivos Órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización del año 2018.

En primer lugar, 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 2017.

Para CCOO resulta incongruente 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. Pero, es más, CCOO entiende que las plazas que se tendrían que autorizar para el curso 2018/2019 deberían ser 994 y no las 966 autorizadas por el Consejo de Gobierno de la CM.

El artículo 19.2 de la Ley de PGE autoriza a que las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto –como es el caso de las universidades públicas de Madrid– tendrán una tasa de reposición del 100 % y, adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8% al cumplir el requisito de ser sectores y servicios para los que se considera que requieren un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. En el caso de las universidades, el porcentaje adicional del 8% de la tasa de reposición se podría utilizar preferentemente, además de para otros ámbitos que se pudieran acordar, para:

1. La prestación de nuevos servicios públicos.
2. Para compensar el alto volumen de jubilaciones esperadas.

Este porcentaje adicional de plazas es el que realmente permitiría empezar a recuperar mínimamente las plazas suprimidas desde el año 2009 y que resultan esenciales para la prestación de un servicio público de calidad. Sin embargo, este porcentaje adicional del 8 % no ha sido autorizado, aplicándose una tasa “teórica” del 105 % al no haber cumplido la propia CM sus objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. La realidad es que las 966 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 seguramente menor.

Por otra parte, queremos señalar que el hecho de que el Consejo de Gobierno de la CM autorice la convocatoria de 966 plazas no quiere decir que éste sea el número final de plazas que se oferten.

Tasa de reposición adicional para el PAS

El artículo 19 de la Ley 6/2018 de PGE para el año 2018 autoriza para el PAS de las universidades públicas una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado 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 serán los siguientes:

1. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.
2. El porcentaje de plazas cubiertas de manera temporal deberá situarse al final del periodo, en cada ámbito, por debajo del 8%.
3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
4. De la resolución de estos procesos no podrá 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

Las plazas vinculadas a esta tasa adicional para la estabilización del empleo temporal todavía no han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la CM. En las reuniones de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo del PASF y del II Convenio del PASL celebradas en los meses de julio, septiembre y octubre, la parte social solicitó información sobre:

1. El número de plazas que las universidades entendían que cumplían los requisitos.
2. Los criterios que debían cumplir las convocatorias específicas una vez que se aprobaran las plazas por el Consejo de Gobierno de la CM y las OPE por el Consejo de Gobierno de cada universidad.

En relación al posible número de plazas, las universidades facilitaron, de forma provisional, los siguientes datos:

Universidad	PASF (datos Comisión de Seguimiento del 17.10.2018)	PASL (pendiente por confirmar por las universidades, que se comprometieron a enviar la información en la Paritaria del 17.10.18 y seguimos esperando la misma tras varias reclamaciones)
UAM	14	39
URJC	28 (se han reclamado 5 adicionales)	5 (adicionalmente se han solicitado 119 de indefinidos no fijos por acuerdo)
UPM	46	14
UC3M	54	36 (22 temporales y 14 indefinidos no fijos)
UAH	23	21
UCM	32 (aunque la cifra podría elevarse a 36)	92

A pesar de que nos consta que las universidades han solicitado a la CM entre septiembre y octubre las plazas vinculadas a convocatorias de estabilización y de haberse comprometido a su remisión a la parte social de las Mesas de PASF y PASL, no hemos recibido confirmación oficial de los datos reflejados en esta tabla, que hemos obtenido por diferentes fuentes. Y eso a pesar de haber reclamado los mismos en repetidas ocasiones. Las variaciones no serán significativas, pero en todo caso queremos denunciar la falta de cumplimiento de sus compromisos por parte de los gestores universitarios.

Estas plazas tienen su origen en el "[II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público](#)" firmado el pasado 9 de marzo de 2018 entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en representación del Gobierno de España, y los sindicatos CCOO, UGT y CSI-F. Este acuerdo se materializó, para el PAS en la Ley 3/2017 de PGE para 2018 y supone que las universidades podrán convocar las plazas señaladas bajo la fórmula de oferta pública extraordinaria de estabilización de empleo. En las últimas reuniones de las Mesas Paritarias de los acuerdos y convenios del PAS CCOO planteó:

1. Que el número final de plazas debía ser informado y negociado con la representación de los trabajadores y trabajadoras de forma previa a su remisión a la CM. CCOO ha reclamado que no se excluya sin negociación al personal indefinido no fijo que cumpla estos requisitos toda vez que no deja de ser personal temporal.
2. Que las convocatorias concretas deben ser negociadas y acordadas con dichos órganos de representación.
3. Una propuesta de acuerdo abierta para su negociación para la definición de los criterios a aplicar en las convocatorias de estabilización de empleo temporal del PASF y el PASL y con un objetivo claro: la estabilización del personal que viene ocupando las plazas que cumplan los requisitos del acuerdo (plazas ocupadas durante más de tres años de manera ininterrumpida). Para ello debemos tener en cuenta que:

- La forma de garantizar que dicho proceso se desarrolla con plenas garantías es acordar unas bases que no puedan ser impugnadas por cualquier persona (ya sea personal temporal que preste servicios en la administración o cualquier ciudadano/a).
- Tanto para el personal laboral como para el funcionario, la normativa estatal para estos y cualquier otro proceso de ingreso al empleo público como personal laboral fijo o funcionario de carrera son los de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Si no se cumplen formalmente estos requisitos, las convocatorias las impugnaría la propia administración o cualquier interesado. No tiene sentido poner en marcha estos procesos para terminar en los juzgados y frustrar a los compañeros y compañeras.

Para lograr este objetivo CCOO planteó un procedimiento que, ajustándose a la legalidad, reconociese de forma clara los méritos vinculados a la experiencia laboral y la formación de las compañeras y compañeros temporales e interinos. Sin embargo, las universidades se negaron a contemplar esta posibilidad y manifestaron que las convocatorias se ajustarían de forma literal a lo regulado en la normativa de aplicación (convenio PASL, EBEP y normativa de aplicación al personal funcionario).

Desde CCOO no podemos entender este planteamiento de las universidades, que renuncian a trabajar para garantizar la estabilización de su personal en las mejores condiciones siempre dentro del marco de la legalidad. **En todo caso, CCOO seguirá trabajando para lograr la estabilización del actual personal temporal o interino de nuestras universidades.**

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 11 % de los puestos de trabajo de PDI y del 14 % del PAS. Para CCOO resulta evidente que cualquier compromiso que pretenda la defensa de un servicio público de enseñanza superior 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 las 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.

Temporalidad y empleo no permanente en las universidades públicas madrileñas

Como ya se ha señalado, ante la imposibilidad de cubrir las necesidades de personal por la vía de la OPE, que ha sido el procedimiento normalizado hasta la implantación de la tasa de reposición, las universidades, en mayor o menor medida se han lanzado a la cobertura de sus necesidades de plantilla mediante un doble proceso:

1. El incremento de las contrataciones temporales.
2. El uso de determinadas figuras de contratación para la cobertura de necesidades de gestión y servicios y docentes e investigadoras desviándose de los criterios establecidos para las mismas y vulnerando en muchos casos lo establecido en la normativa universitaria y laboral.

El resultado ha sido claro: unas tasas de temporalidad y de empleo no estable que en algunos casos sextuplica el 8% de temporalidad que considera la administración como porcentaje "ideal". A esto hay que añadir que "formalmente" sólo se considera "temporal" una realidad muy concreta de las universidades públicas: los contratos interinos y temporales de sustitución o por necesidades de producción, ignorando de forma clara la realidad universitaria, donde la necesidad de estabilidad de las plantillas no se refleja sólo en la temporalidad de las contrataciones sino, y de manera muy especial, en la precariedad y en la duración determinada de las mismas. La temporalidad no se manifiesta únicamente en el mayor o menor número de contratos temporales de sustitución o cobertura temporal, sino en el crecimiento de las contrataciones no permanentes como consecuencia de la imposibilidad de ofertar plazas permanentes, que es lo que sucede en el caso de las Universidades Públicas. La estabilización de las plantillas de PAS y PDI es una necesidad vital para las Universidades Públicas, con independencia de si las contrataciones son temporales o adoptan otras modalidades de contratación no permanentes que no se dan en el resto de administraciones. Y esta realidad se refleja claramente en la actual estructura de las plantillas, tanto de PAS como de PDI:

Empleo no permanente en el sector del PAS

Universidad	PASL	% sobre el total de la plantilla de PASL	PASF	% sobre el total de la plantilla de PASF
UAH	81 (8 Idnf)*	28,22 %	100	22,72 %
UPM	130 (5 Idnf)*	12,86 %	79	8,06 %
URJC	174 (112 Idnf)*	82,46 %	55	10,03 %
UAM	127 (59 Idnf)*	26,19 %	181	39,00 %
UCM	409 (5 Idnf)*	39,25 %	257	15,09 %
UC3M	95 (38 idnf)*	53,07 %	149	26,75 %

(idnf)* Indefinido no fijo.

Datos extraídos de la información facilitada por la representación de las universidades en las Mesas del PAS celebradas los días 12 y 13 de marzo de 2018.

CCOO informa

Nº 49 / 2018

Sector: PDI y PAS

Lo primero las personas

7

Figura	Universidades PDI											
	UAH		UPM		URJC		UAM		UCM		UC3M	
	Fijo	No permanente	Fijo	No permanente	Fijo	No permanente	Fijo	No permanente	Fijo	No permanente	Fijo	No permanente
CU	205	0	333	0	109	0	317	16 CU y TU	692	0	163	0
CEU	7	0	50	0	3	0	2				0	0
TU	455	34	967	72	351	106	810	16 CU y TU	1.743	64	387	41
TEU	42	4	295	29	18						0	0
PCD	57	32	247	17	274		416	51	612	266	16	0
PColab.	14	0	26	-	27			30		42	0	0
PAYD		53		199		64		178		176		40
AYUD		0		72		1		78		0		0
Visitante		23				419		6		11		256
Asociado		296		556		437 3+3 (142) 4+4 (121) 5+5 (3) 6+6 (161)		325		1.254 3+3 (287) 4+4 (116) 5+5 (19) 6+6 (441)		651
Asociado CS		413				184		310		393		-
Total	780	855	1.918	945	782	1.211	1.545	994	3.047	2.206	566	987
% por nº de efectivos	47,71	52,29	66,99	33,01	39,24	60,76	60,85	39,15	58	42	36,45	63,55
Eméritos		40		10		0				31		9
Ramón y Cajal		10		68		-		39		22		12
Juan de la Cierva		11		13		-		22		32		-
PIF		122		213		-		384		476		279

CU: Catedrático de Universidad. PCD: Profesor Contratado Doctor.
 PAYD: Profesor Ayudante Doctor. PColab: Profesor Colaborador.
 CEU: Catedrático de Escuela Universitaria. AYUD: Ayudante Doctor.
 TU: Titular de Universidad. Asociados CS: Profesor Asociado en Ciencias de la Salud.
 TEU: Titular Escuela Universitaria. PIF: Personal Investigador en Formación

Los datos se han extraído de los datos facilitados por las universidades en la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL del 22 de mayo de 2018.

Otras situaciones	UAH	UPM	UAM	UCM	URJC
Número de Profesores Visitantes con más de tres años de relación contractual con las universidades y fórmulas de dicha contratación. Número de Profesores Visitantes acreditados a otras figuras docentes, laborales o funcionariales.	3	-	-	4	145 (Visitantes lectores) 35 acreditados a otras figuras.
Número de Profesores Asociados con más de tres años de relación contractual con las universidades y número de éstos acreditados a otras figuras docentes, laborales o funcionariales.	181	421 (34 acreditados a otras figuras)	-	1.212	151 (57 asociados 94 asociados en C. Salud) 3 acreditados a otras figuras
Número de Profesores Ayudantes Doctores en su último año de contrato	2 (1 acreditado a TU y otro a PCD)	4	25	3	4

No resulta sostenible en el tiempo una estructura de plantillas donde el carácter no indefinido del puesto de trabajo afecta, de media:

1. Al 40,34% del PASL y al 20,27% del PASF.
2. Al 48,46% del PDI, afectando de forma directa al PDI Laboral. La temporalidad y el número de puestos no permanentes debe responder a ratios razonables y homologables. La temporalidad incluye a un discreto porcentaje del profesorado funcionario

(interinos), un 5%, y al 77,87% de la plantilla en las figuras laborales (contratados, interinos y temporales). Debemos recordar que la normativa en vigor fija en un 40% el porcentaje de temporalidad.

Estos altos porcentajes de inestabilidad en la contratación se han disparado en los últimos años debido a varios factores:

- Desaparición de una OPE real.
- Limitación de convocatorias por la imposición legal de tasa de reposición de efectivos.
- Facilidad para utilizar determinadas figuras de contratación en el colectivo de PDIL (Profesor Visitante y Profesor Asociado), desvirtuando el objetivo y cometido de dichas figuras, transformándolas en un cajón de sastre. De esta forma, las contrataciones de Profesor Visitante en las universidades públicas madrileñas se situaría en el 9,36% del total del PDI Laboral, mientras que el Profesor Asociado en el 46% (computando efectivos, no dedicaciones completas).

La realidad concreta del Personal Docente e Investigador (PDI)

La legislación y la normativa existente carece de una progresión académica continua (presenta saltos entre modalidades de profesorado, abismo entre cuerpos docentes y figuras laborales, etc.) y genera una carrera docente fragmentada que conduce irremediabilmente a la inestabilidad y precariedad y que genera un doble cuello de botella:

1. El de los Profesores Titulares de Universidad acreditados a la figura de Catedrático de Universidad.
2. Y la más importante en cuanto a número, la de las figuras no permanentes de PDIL, especialmente Visitantes y Asociados, que bloquean la renovación de las plantillas e incrementan la precariedad en un porcentaje muy significativo.

También se ha producido durante los últimos años una fuerte reducción del profesorado funcionario y resulta evidente el empeoramiento de las condiciones laborales, con más contratación externa, más temporalidad, mayor número de dedicaciones parciales y, por lo tanto, menor salario. La realidad es que nos encontramos con un uso en muchos casos no ajustado a la normativa de aplicación de las figuras del Visitante y del Asociado que no se articula en el marco general de una carrera profesional ordenada.

Por otra parte, debemos considerar otra realidad que se viene imponiendo: la evolución en la relación en los campus entre funcionarios y laborales. Con carácter general, en los últimos años se ha invertido la estadística habitual y ya hay más profesores contratados que funcionarios. Sin ir más atrás en el tiempo, cuando la diferencia a favor de los funcionarios era notable, hace seis años ambas categorías estaban ya en un empate técnico en cuanto a número total en las plantillas. En el curso 2015-2016, según fuentes estadísticas del Ministerio, los profesores funcionarios suponen un 46% de las plantillas y los contratados un 48% (el resto son profesores eméritos y otras figuras). Esto supone que buena parte de la docencia, especialmente de Grado, es asumida por estas figuras de contratación no estable y, en muchas ocasiones, precarias. **Y de esta forma, figuras contractuales que se conciben para aportar un valor añadido a la docencia y la investigación, devienen en figuras que vienen a ocupar puestos estructurales en las plantillas al atender necesidades permanentes de docencia e investigación.**

A este desequilibrio entre PDI laboral y funcionario se llega a partir de la imposibilidad que han tenido las universidades en los últimos años de sustituir a los funcionarios que se han ido jubilando por la eliminación de la tasa de reposición. Para llenar el vacío que esto ha generado en la docencia, las universidades han recurrido a contratar, entre otras figuras, fundamentalmente a los profesores asociados, lo que contribuye de forma clara a precarizar a las plantillas, no sólo por las retribuciones que perciben, sino por la dedicación parcial a la actividad docente (cuando no investigadora, lo que según la ley no sería posible) y las condiciones en que desarrollan su actividad. Y siempre suponiendo que las figuras se ajusten al perfil que define la ley, que establece que:

1. Todos los profesores asociados que se contratan son profesionales en activo y con un puesto de trabajo en otros sectores que den clase puntualmente en la universidad para contar su experiencia laboral concreta, en la que son especialistas.
2. Los actuales profesores visitantes son profesores o investigadores de reconocido prestigio que proceden de otras universidades o centros de investigación.

Estas exigencias legales en muchos casos no se cumplen en la práctica, encontrándonos con Asociados que no realizan una actividad real y principal, sino que se limitan a darse de alta en el impuesto de actividades económicas como autónomos. Y con Visitantes que proceden de la misma universidad que les contrata, con salarios inferiores a los pactados en convenio y acumulando sucesivos contratos. Y todo ello con la justificación por parte de determinadas universidades de hacerlo para "mantener el empleo" y "no despedir a nadie" cuando es radicalmente falso y, además, dentro de supuestos "planes de estabilización", cuando lo que realmente se genera es una precariedad permanente y una pérdida de derechos. La figura del Visitante prolifera precisamente en dos universidades, la URJC y la UC3M, que se niegan a utilizar la figura del Profesor Contratado Doctor Interino que, aunque también es temporal, tiene unas mejores condiciones laborales y de reconocimiento de su actividad docente e investigadora. Por lo tanto, estamos ante una apuesta de modelo, no ante la "mejor solución" para el PDI laboral en esta situación.

Y esta realidad nos lleva a una conclusión evidente: la contratación de profesoras y profesores universitarios, como mano de obra barata, se ha convertido en una forma generalizada y aceptada de resolver los problemas de recursos humanos de la gestión universitaria en tiempos de crisis y se ha convertido, en algunos casos, en una forma aceptada y prioritaria de actuación incluso cuando se supone que la situación ha mejorado. Y esto nos lleva a la realidad de unas plantillas universitarias de PDI precarizadas, mal pagadas y poco reconocidas en su actividad docente e investigadora.

El envejecimiento de las plantillas

Estas políticas provocan un grave problema con el resultado de plantillas envejecidas y la falta de relevo generacional de profesorado joven (el 45% ya está por encima de los 50 años). La aplicación de la tasa de reposición ha supuesto que, buena parte del profesorado titular funcionario que se ha ido jubilando se ha sustituido por PDI Laboral, en muchos casos en precario.

Respecto a la edad de las plantillas, la eliminación de la tasa de reposición ha provocado un envejecimiento de las mismas. En los cuatro cursos académicos que van desde el 2011-2012 al 2015-2016, la edad media de los trabajadores universitarios ha pasado de 48 a 50 años, según estadísticas del ministerio. El PDI funcionario ha pasado en dicho periodo de tener de media 51,6 años a 54 y los contratados de 43,7 a 45 años de media.

En relación a la Comunidad de Madrid, y para el curso 2016/2017, los datos estadísticos del Ministerio arrojan los siguientes datos:

Universidad	PDI Grupos de edad (efectivos y porcentaje sobre el total)										TOTAL	Gráfica
	>25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 o más		
UAH	2 0,12%	7 0,42%	59 3,56%	121 7,28%	217 13,08%	316 19,05%	311 18,75%	317 19,11%	176 10,61%	133 8,02%	1659	
UC3M	1 0,06%	18 1,16%	113 7,27%	238 15,31%	318 20,45%	314 21,93%	240 15,43%	151 9,71%	98 6,30%	37 2,38%	1555	
UAM	6 0,24%	40 1,95%	107 4,25%	193 7,66%	295 11,71%	406 16,11%	476 18,89%	473 18,77%	351 13,93%	173 6,87%	2520	
UCM	0	9 0,16%	118 2,60%	425 7,42%	724 12,69%	887 15,94%	1017 17,76%	1083 18,91%	822 14,53%	624 10,09%	5727	
UPM	1 0,03%	19 0,65%	91 3,13%	260 7,08%	347 11,92%	414 14,23%	569 19,55%	597 20,52%	377 12,69%	289 9,93%	2910	
URJC	12 0,97%	51 3,35%	96 6,3%	208 13,66%	323 21,21%	384 25,21%	237 15,56%	131 8,60%	63 4,14%	18 1,18%	1523	
Subtotal	22 0,14%	144 0,91%	584 3,67%	1391 8,75%	2242 14,11%	2748 17,29%	2850 17,93%	2752 17,31%	1887 11,87%	1724 8,02%	15894	
UNED	0	1 0,08%	23 1,89%	84 6,90%	161 13,23%	200 16,43%	190 15,61%	214 17,58%	168 13,80%	176 14,46%	1217	
Total	0,14%	145 0,85%	607 3,55%	1475 8,62%	2403 14,04%	2948 17,23%	3040 17,77%	2966 17,33%	2055 12,01%	1450 8,47%	17111	

Universidad	PAS Grupos de edad (efectivos y porcentaje sobre el total)										TOTAL	Gráfica
	>25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 o más		
UAH	0	6 0,76%	10 1,27%	54 6,88%	96 12,23%	159 20,25%	233 29,68%	147 18,73%	79 10,06%	1 0,13%	875	
UC3M	1 0,15%	3 0,44%	27 3,92%	120 17,42%	156 22,64%	141 20,46%	128 18,58%	85 12,34%	26 3,77%	2 0,29%	689	
UAM	1 0,10%	11 1,06%	40 3,85%	92 8,86%	122 11,75%	159 15,32%	267 25,72%	199 19,17%	141 13,58%	6 0,58%	1028	
UCM	1 0,03%	5 0,15%	66 2,04%	241 7,44%	358 11,05%	559 17,25%	793 24,47%	753 23,23%	454 14,01%	11 0,34%	3241	
UPM	0	0	26 1,38%	80 4,24%	193 10,23%	369 19,55%	529 28,03%	387 20,51%	302 16,00%	1 0,05%	1887	
URJC	2 0,32%	12 1,94%	48 7,78%	86 13,94%	122 19,77%	135 21,88%	115 18,64%	69 11,18%	28 4,54%	0	617	
Subtotal	5 0,06%	37 0,45%	217 2,63%	673 8,15%	1047 12,68%	1522 18,43%	2065 25,01%	1640 19,86%	1030 12,47%	21 0,25%	8257	
UNED	0	2 0,16%	9 0,72%	60 4,77%	167 13,29%	283 22,51%	294 23,39%	274 21,80%	163 12,97%	5 0,40%	1275	
Total	5 0,05%	39 0,41%	226 2,38%	733 7,70%	1214 12,76%	1805 18,97%	2359 24,80%	1914 20,12%	1193 12,54%	26 0,27%	9514	

Si comparamos la evolución en los últimos tres cursos académicos de los que disponemos de estadísticas oficiales (de 2014/2015 a 2016/2017) por franjas de edad, el porcentaje de la considerada "plantilla joven" (menores de 34 años) se ha reducido de forma significativa, tanto en el PAS (que pasa de 4,46 al 3,14%) como en el PDI (del 5,02 al 4,72%).

Por último, y en línea con esta tendencia, el personal en "proceso de jubilación" (los que tienen entre 60 y 65 años o más, con la posibilidad efectiva de acceder a la jubilación al haber completado los requisitos legales para ello) ha subido desde un 18,51% al 19,89%.

Y si realizamos una previsión a 10 años, podemos observar como entre un 25 y un 40 % de las plantillas, según la universidad, estarían en la situación de acceder a la jubilación:

1. En relación al PAS, podemos comprobar como el 57,34% se concentra entre los 45 y los 59 años, con un 12,47% adicional entre los 60 y los 64 años. Y, en contraposición, el personal menor de 35 años sólo representa el 3,14%.
2. En el ámbito del PDI la situación es especialmente grave toda vez que la incorporación de nuevo personal no se articula a través de plazas destinadas a doctorandos o posdoctorales, sino por la vía de figuras precarias de contratación (fundamentalmente Asociados), que no garantizan una estructura medianamente racional de plantillas docentes e investigadoras. El 55,13% de las plantillas docentes tiene una edad superior a los 50 años, mientras que únicamente el 3,91% tiene menos de 35 años.

Y esta pérdida de efectivos, que ya se viene experimentando en los últimos años, se va a acentuar de manera dramática en los próximos años. Estamos ante un escenario de jubilaciones masivas y coincidentes en un breve período de tiempo. O se modifica radicalmente la actual política de personal y de incorporación a las plantillas de PAS o PDI o el futuro de las universidades estará hipotecado. La contratación temporal y en precario es un parche que no puede ser nunca la solución a un desafío de esta envergadura.

Resulta imprescindible adoptar una estrategia colectiva a corto y medio plazo que permita dar respuesta a este reto, sobre todo en relación al profesorado. No se puede pensar que la solución pasa por contratar cada vez a más profesorado precario que imparta la docencia y cubra las bajas por jubilación. Primero porque, salvo que queramos una universidad con un 80% de profesorado asociado, no resulta viable. Y, por otra parte, no podemos olvidar la faceta investigadora del PDI: si la mayoría del profesorado es asociado, podríamos preguntarnos por quién investigará en esa universidad que se dibuja. Estamos a un paso de transitar de la pretendida búsqueda de la "excelencia" a una "decadencia" anunciada: una universidad envejecida y precaria.

Madrid, a 3 de diciembre de 2018