universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Nº 36/ 2018

Sector: PDI y PAS

Lo primero las personas

Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo

Un recurso insuficiente para las necesidades de las universidades

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 para la estabilización del empleo temporal.

Tasa de reposición ordinaria

El 28 de agosto el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó la convocatoria de 966 “nuevas plazas” en las universidades públicas madrileñas para el próximo curso 2018/2019. Estas plazas han sido las solicitadas por las 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	PLAZAS		OBSERVACIONES	
	TOTAL	PDI	PAS	
			Plazas	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
UAH	89	40 cuerpos docentes 17 Profesor Contratado Doctor 10 investigadores con certificado I3	22	10 PASL 12 PASF La OPE se aprobará previsiblemente en el Consejo de Gobierno a celebrar el 3 de octubre. 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	19 cuerpos docentes 40 Profesor Contratado Doctor 11 investigadores con certificado I3	23	11 PASL 12 PASF La OPE se aprobará previsiblemente en el Consejo de Gobierno a celebrar el 5 de octubre. Se va a plantear a Junta y Comité la acumulación de las plazas en el colectivo del PASF.
UC3M	42	24 cuerpos docentes 4 investigadores con certificado I3 24 plazas de promoción interna al cuerpo de Catedrático de Universidad (**)	14	3 PASL 11 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.
URJC	146	55 cuerpos docentes 10 investigadores con certificado I3 65 plazas de promoción interna al cuerpo de	81	4 PASL 77 PASF La OPE se aprobará previsiblemente en el Consejo de Gobierno a celebrar en el mes de octubre. Salvo acuerdo en otro sentido de la Junta del PASF y el Comité del PASL, se respetarán las plazas

		Catedrático de Universidad (*)		generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
UCM	420	126 cuerpos docentes (3 CU y 123 TU) 145 Profesor Contratado Doctor 45 investigadores con certificado I3	104	46 PASL 58 PASF (47 área de administración y 11 área de bibliotecas) La OPE se ha aprobado en el Consejo de Gobierno del 26 de septiembre. Las plazas se reparten entre los colectivos del PASL y PASF respetando las plazas generadas por cada colectivo y reflejar las mismas en una OPE con esta distribución.
UPM	176	31 cuerpos docentes 71 Profesor Contratado Doctor 19 investigadores con certificado I3	55	27 PASL 27 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.
*** OPE PDI URJC publicada en el BOCM del 17.09.2018** **** OPE PAS Y PDI UC3M publicada en el BOCM 19.09.2018**				

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 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.

CCOO recuerda que, desde que entre los ejercicios 2009 y 2015 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 3.051 puestos de trabajo (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	
	PDI	**PAS**
2009	30 %	0 %
2010	15 %	0 %
2011-2012-2013-2014	10 %	0 %
2015	100 %	50 %
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 y de un 5 % si no se cumplen estos criterios.	

La consecuencia ha sido clara: entre los cursos 2009/2010 y 2016/2017 **las Universidades Públicas de Madrid han perdido 3.051 trabajadoras y trabajadores: 1.570 efectivos de PDI y 1.481 de PAS. Estas cifras representan un 12,64 % de las plantillas del curso 2016/2017. Y estos efectivos no se han recuperado con la aplicación de la tasa de reposición del 100 % en los años 2016 y 2017, que no ha hecho sino "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. 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. Es decir, 28 personas que no podrán encontrar un puesto de trabajo en las universidades públicas.**

El artículo 19.2 de la Ley de PGE para 2018 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 la prestación de nuevos servicios públicos y 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. **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 sensiblemente menor.

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 que incluirá hasta el 90 % de las plazas para la estabilización de empleo temporal, que incluirá 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 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 y en estos momentos las Universidades están comprobando el número de plazas que cumplirían estos requisitos, ya que en los primeros días del mes de octubre deben remitir la petición de plazas a la CM.

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 Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2018. El objetivo final es que la tasa de cobertura temporal en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8 %.

Este Acuerdo supone autorizar a las universidades a convocar las plazas señaladas bajo la fórmula de OPE extraordinaria de estabilización de empleo. En las reuniones de las Mesas Paritarias de Seguimientos de los acuerdos y convenios del PAS de julio y septiembre **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 Comunidad de Madrid.** 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 PAS 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.
   - 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 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 buscar sistemas que permitan la estabilización de su personal siempre dentro del marco de la legalidad. A pesar de ello, CCOO seguirá trabajando para lograr dicha estabilización en las mejores condiciones.

En cualquier caso, 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 12,64 % de los puestos de trabajo (9,87 % de PDI y del 17,95 % del PAS). 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.

Madrid, a 3 de octubre de 2018