

Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo extraordinaria 2024

Con un año de retraso, la Comunidad de Madrid aprueba la OPE específica, de carácter extraordinario, para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021 para las universidades públicas que la solicitaron

El [Consejo de Gobierno de la CM en su reunión del 23 de octubre de 2024](#) ha aprobado, con carácter extraordinario, una **tasa de reposición específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**. Lo que se pretende es que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural.

En primer lugar, se debe señalar que esta tasa de reposición específica:

1. **Debía ser aprobada por los órganos de gobierno de las universidades públicas de Madrid** y publicadas en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) antes del 31 de diciembre de 2023. **Este hecho se ha producido en todas aquellas universidades que han entendido que tienen plazas que se ajustan a los requisitos de esta tasa de reposición específica.**
2. **Debe ser aprobada por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM), que es lo que ahora se ha producido, con un año de retraso.**
3. **Las convocatorias específicas deben publicarse y estar resueltas antes del 31 de diciembre de 2026** y se regularán por los mismos criterios que se aplican a las convocatorias de tasa ordinaria de estabilización, resolviéndose mediante concurso-oposición. Es decir, el mismo criterio que se aplicó a las tasas de reposición aprobadas para los años 2017 y 2018 y no el concurso de méritos aplicado a parte de las plazas afectadas por la Ley 20/2021.

El número de plazas finalmente aprobadas por la CM (508 plazas, 198 de PDI y 310 de PTGAS para URJC, UC3M y UCM) no coincide, en todos los casos, con las inicialmente solicitadas por las universidades públicas de Madrid a la CM:

Universidad	BOCM	Plazas solicitadas	Plazas aprobadas
UC3M	BOCM 22.12.2023	Se solicitaron 138 plazas. <ul style="list-style-type: none"> ❖ 70 plazas de Profesorado Permanente Laboral (PPL). ❖ 68 plazas de PTGAS: <ol style="list-style-type: none"> 59 plazas PTGASF. 9 plazas PTGASL. 	Se han aprobado 68 plazas. <ul style="list-style-type: none"> ❖ No se ha aprobado ninguna plaza de PPL. ❖ 68 plazas de PTGAS: <ol style="list-style-type: none"> 59 plazas PTGASF. 9 plazas PTGASL.
URJC	BOCM 21.12.2023 (PTGAS) BOCM 22.12.2023 (PDI)	Se solicitaron inicialmente 213 plazas. <ul style="list-style-type: none"> ❖ La universidad indica que no tiene plazas que cumplan los requisitos en los colectivos de PTGASL. Para PTGASF se han solicitado a la CM 68 plazas: 	Se han aprobado 314 plazas. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se han aprobado 116 plazas de PTGASF.

ESCALA/GRUPO	Nº PLAZAS
E. ADMINISTRATIVA C1	3
E. AUXILIAR ADMINISTRATIVA C2	58
E. TÉCNICA AUXILIAR DE INFORMÁTICA C1	6
E. TÉCNICA DE GRADO MEDIO A2	1
TOTAL	68

❖ 145 plazas temporales de Personal Docente e Investigador, correspondientes a:

- 13 plazas de Profesor Titular de Universidad (TU).
- 132 plazas de PPL.

❖ Finalmente se han aprobado 198 plazas:

- 63 TU.
- 135 PPL.

UCM

[BOCM](#)
[27.12.2023](#)

Se solicitaron inicialmente 170 plazas.

❖ PTGAS:

PTGASF: 141 plazas		
Subgrupo	Escala	Plazas
C2	Auxiliar Administrativo	141

PTGASL: 29 plazas		
Grupo	Nivel salarial	Nº de plazas
A	A2	2
B	B2	1
C	C1	2
C	C2	8
C	C3	16

❖ No se solicitaron plazas de PDI.

Se han aprobado 126 plazas.

❖ Se han aprobado:

- 105 plazas de PTGASF
- 21 plazas de PTGASL.

UPM

UAH

UAM

Las universidades han informado en diferentes reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PTGASF, de la Comisión Paritaria del II Convenio del PTGASL y de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL que no han solicitado a la CM tasa específica de reposición (Art. 20 DOS.4 de la LPGE para 2023) al considerar que su tasa de temporalidad se sitúa por debajo del 8%.

Resulta indudable que la aprobación de esta tasa permite avanzar en el cumplimiento del objetivo de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8%, aunque en algunos casos va a resultar insuficiente.

En el caso del PTGAS, estamos hablando de 310 plazas repartidas en tres universidades (UC3M, URJC y UCM), lo que representa casi un 32% de las plazas que se aprobaron en el marco de la Ley 20/2021 en el conjunto de las 6 universidades públicas de Madrid (975 plazas), y entendemos que permitirá estabilizar las plazas que no pudieron incluirse en su momento en dicho proceso.

En cuanto al PDI, las 198 plazas aprobadas para la URJC superan con creces las 111 plazas globales (87 para la URJC) aprobadas en el marco de la Ley 20/2021 y permitirán estabilizar los colectivos interinos (fundamentalmente TUI y PCDI) existentes en la universidad, y esperamos que permitan también rescatar a parte del profesorado Visitante cuyo contrato no ha sido renovado de forma unilateral por parte de la URJC el pasado mes de agosto. **Esperemos que la gestión de estas plazas permita empezar a solventar el grave problema de precariedad del PDI en esta universidad, aunque resulta evidente que estas plazas por si solas no bastan, y se debe aprovechar esta ventana de oportunidad para poner en marcha políticas de profesorado que primen la estabilidad en el puesto de trabajo y la calidad de las condiciones de trabajo**, cuestiones que desgraciadamente no siempre han sido prioridad en la gestión del colectivo.

Sin embargo, **no podemos entender como la CM no ha aprobado ninguna de las 68 plazas solicitadas por la UC3M para PPL**, lo que permitiría estabilizar a una bolsa muy importante de profesorado temporal (fundamentalmente Ayudantes Doctores y Visitantes) cuyo futuro se ve abocado a figuras de contratación precarias (contratos de acceso a la ciencia, etc.) cuando aproximadamente, un 80% de las personas que permanecen como visitantes en esta situación precaria en la UC3M están acreditadas para alguna de las figuras LOU/LOSU y que, de ellas, más de la mitad lo estarían a PCD o a Titular de Universidad (PTU). La UC3M, que había puesto sus esperanzas en esta tasa de estabilización, una vez que la CM ha rechazado esta opción, tiene que utilizar de manera inmediata la figura del Profesorado Permanente Laboral (PPL) (si es necesario, interino dada la escasez de plazas que puede convocar mediante OPE al tener una baja tasa de reposición de efectivos) para garantizar el empleo de estas personas y que, en cuanto se reúnan las condiciones

para convocar una plaza de PPL o PTU, puedan optar a la misma. **Es urgente adoptar esta medida, pues hay compañeros y compañeras que finalizan su contrato en el presente, y tiene derecho a poder optar a figuras de contratación que no supongan una penalización de sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales.**

Tasa de reposición ordinaria 2024

A esta tasa específica y extraordinaria se une a la tasa ordinaria aprobada para el año 2024, que se ha fijado en un 120% con carácter básico para PTGAS y PDI. **Esta tasa de reposición se aplicaría, en las universidades públicas, a:**

- **Plazas de los Cuerpos de Catedráticos/as de Universidad y de Profesores/as Titulares de Universidad y de Profesorado Contratado Doctor.** Cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15% del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se cubran todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3.
- **Plazas de personal de administración y servicios.**

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) del 12 de junio de 2024 autorizó a las Universidades Públicas de Madrid a proceder a la convocatoria, mediante concurso público de acceso, **de 1.210 plazas de PDI y de PTGAS, 54 menos que para el ejercicio 2022.** Dentro de ellas, se ha reservado un mínimo del 15% para los investigadores y doctores que cumplan con los requisitos de calidad de la producción y actividad científico-tecnológica dentro del Programa Ramón y Cajal.

En la nota de prensa del Consejo de Gobierno de la CM de 12.06.24 se informó sobre la autorización a la convocatoria, mediante concurso público, de acceso de estas plazas destinadas a personal docente e investigadores (845 frente a las 899 de 2023) y a administración y servicios (334 frente a las 311 de 2023), que se distribuyen de la siguiente manera:

Colectivo	Plazas convocadas					
	2024	2023	2022	Diferencia		
				23-24	22-23	22-24
PDI	845	899	871	-54	+28	-26
PTGAS	334	311	355	+23	-44	-21
TOTAL	1.179	1.210	1.226	-31	-16	-47

Universidad	Plazas		
	2024	2023	2022
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID	404	423	512
Universidad Rey Juan Carlos	84	67	47
POLITÉCNICA	286	299	269
UAM Universidad Autónoma de Madrid	266	264	260
uc3m Universidad Carlos III de Madrid	74	68	55
Universidad de Alcalá	65	89	83

UNIVERSIDAD	PLAZAS		OBSERVACIONES																																					
	TOTAL	PDI	Plazas	PAS																																				
UAH	65	60 25 TU 5 TU (Ramón y Cajal Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3). 25 PPL 5 PPL (Ramón y Cajal Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3). 30 CU promoción interna.	5	0 PTGASF 5 PTGASL																																				
UAM	266	222 90 TU Hasta 90 CU promoción interna 33 TU que hayan superado la evaluación del Programa de Intensificación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que hayan obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3) 99 PPL	44	44 PTGASF																																				
UC3M	74	48 25 TU 15 PPL 8 Personal Investigador Doctor de programas de excelencia que hayan obtenido el certificado I3/R3. Promoción Interna CU 48	26	20 PTGASF 6 PTGASL.																																				
URJC	84	80 TU 60 plazas. PPL: 8 plazas. Plazas dirigidas a Investigadores con Certificado I3/R3: 12 plazas. PI CU 60 plazas. PI PPL: 8 plazas.	4	4 PTGASF (1 PTGASF+3 PTGLAS que se acumulan) 3 PTGASL (se acumularán a la de PTGAS funcionario al haberse alcanzado un acuerdo de funcionarización el 27 de julio de 2023). <table border="1" data-bbox="963 1527 1501 1666"> <thead> <tr> <th>Escala/Grupo</th> <th>Plazas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AUXILIAR ADMINISTRATIVA C2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>E. TÉCNICA AUXILIAR DE INFORMÁTICA C2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E. OFICIAL DE OFICIOS DE LABORATORIOS C1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Escala/Grupo	Plazas	AUXILIAR ADMINISTRATIVA C2	1	E. TÉCNICA AUXILIAR DE INFORMÁTICA C2	2	E. OFICIAL DE OFICIOS DE LABORATORIOS C1	1	TOTAL	4																										
Escala/Grupo	Plazas																																							
AUXILIAR ADMINISTRATIVA C2	1																																							
E. TÉCNICA AUXILIAR DE INFORMÁTICA C2	2																																							
E. OFICIAL DE OFICIOS DE LABORATORIOS C1	1																																							
TOTAL	4																																							
UCM	404	244 71 TU 37 CU/TU/PPL investigadoras excelencia 136 PPL 30 CU promoción interna	160	82 PTGASF (63 de Administración y 19 de Biblioteca) <table border="1" data-bbox="951 1816 1536 2089"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Libre</th> <th>Promoción Interna</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">A1</td> <td>Administración</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Biblioteca</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">A2</td> <td>Administración</td> <td>5</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Biblioteca</td> <td>5</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">C1</td> <td>Administración</td> <td>18</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>Biblioteca</td> <td>14</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">C2</td> <td>Administración</td> <td>40</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Biblioteca</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>82</td> <td>86</td> </tr> </tbody> </table> 78 PTGASL.			Libre	Promoción Interna	A1	Administración	0	4	Biblioteca	0	4	A2	Administración	5	14	Biblioteca	5	13	C1	Administración	18	48	Biblioteca	14	3	C2	Administración	40	0	Biblioteca	0	0			82	86
		Libre	Promoción Interna																																					
A1	Administración	0	4																																					
	Biblioteca	0	4																																					
A2	Administración	5	14																																					
	Biblioteca	5	13																																					
C1	Administración	18	48																																					
	Biblioteca	14	3																																					
C2	Administración	40	0																																					
	Biblioteca	0	0																																					
		82	86																																					

UPM	286	191 PDI 51 TU 111 PPL Profesores con vinculación permanente (PPL, PTU, CU) dirigidas a Investigadores con Certificado I3/R3: 29 plazas 51 CU promoción interna.	95	40 PTGASF 55 PTGASL
-----	------------	--	-----------	--

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 CM o, en su caso, del Estado, antes de finalizar el año 2024. Hasta el momento se han publicado ya las siguientes en boletines oficiales:

1. OPE URJC PDI ([BOCM 9.8.2024](#)) y PAS.
2. OPE UC3M PDI y PAS ([BOCM 30.7.2024](#)).
3. OPE UAM PDI ([BOCM 29.7.2024](#)) y PAS ([BOCM 30.7.2024](#)).
4. OPE UCM PDI ([BOCM 28.06.2024](#) y [BOCM 11.7.2024](#)) y PAS.
5. OPE UAH PDI ([BOCM 15.7.2024](#)) y PAS ([BOCM 5.8.2024](#)).
6. OPE UPM (PAS y PDI) ([BOCM 16.7.2024](#)).

La distribución de las plazas para el colectivo del PTGAS sería:

Universidad	PTGASL	PTGASF	TOTAL
UAH	5	0	5
UCM	82	78	160
UAM	0	44	44
URJC	4	0	4
UPM	40	55	95
UC3M	6	20	26
TOTAL	137	197	334

Y para el colectivo del PDI:

Universidad	PDIF	PDIL	TOTAL
UAH	25 TU 5 TU (Ramón y Cajal Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3). 30 CU promoción interna.	25 PPL 5 PPL (Ramón y Cajal Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3).	60
UCM	71 TU 37 CU/TU/PPL investigadoras excelencia 30 CU promoción interna	136 PPL	244
UAM	90 TU Hasta 90 CU promoción interna 33 TU que hayan superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que hayan obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3)	99 PPL	222
URJC	TU 60 plazas. Plazas dirigidas a Investigadores con Certificado I3/R3: 12 plazas. PI CU 60 plazas.	PPL: 8 plazas. PI PPL: 8 plazas	80
UPM	51 TU Profesores con vinculación permanente (PPL, PTU, CU) dirigidas a Investigadores con Certificado I3/R3: 29 plazas 51 CU promoción interna	111 PPL	191
UC3M	25 TU Promoción Interna CU 48	15 PPL 8 Personal Investigador Doctor de programas de excelencia que hayan obtenido el certificado I3/R3.	48

Tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021

Para el año 2024 la Oferta Pública de Empleo (OPE) se articula en base a tres vías:

1. La OPE vinculada a la **tasa de reposición ordinaria**
2. Por otra parte, cada administración podrá autorizar, con **carácter extraordinario**, una **tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, de una temporalidad en el empleo público que no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

Estas dos vías, que son las explicadas anteriormente en este documento, tienen carácter básico y se aplican en base a lo regulado en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ([BOE de 24.12.2022](#)).

Y, por último, el artículo 217 del [Real Decreto-Ley 5/2023](#) autoriza una **tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021**, de 28 de

diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de garantizar en todo el territorio el derecho de acceso a los procesos de estabilización en condiciones de igualdad.

Sin embargo, en este último caso, la CM se ha negado a aprobar ninguna de las plazas solicitadas por las universidades públicas de Madrid. Este proceso de estabilización de empleo temporal, afectaba a plazas:

1. De naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente que estén o no dentro de las RPTs.
2. Convocadas en procesos de estabilización de empleo temporal mediante el procedimiento de concurso-oposición libre.
3. Ocupadas de forma temporal a 30 de diciembre de 2021, por personal temporal desde antes del 1 de enero de 2016, que habiéndose presentado a un proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al previsto en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021 (concurso de méritos), no lo haya superado.

Las universidades públicas de Madrid solicitaron en su momento a la CM la aprobación de las siguientes plazas de estabilización en aplicación de esta norma:

Universidad	BOCM	Plazas solicitadas
URJC	BOCM 21.12.2023 (PTGAS)	❖ La universidad indica que no tiene plazas que cumplan los requisitos en los colectivos de PTGASL. En el colectivo de PTGASF se han solicitado a la CM 8 plazas.
	BOCM 22.12.2023 (PDI)	❖ 53 plazas temporales de Personal Docente e Investigador, correspondientes a: <ol style="list-style-type: none"> a. 50 plazas de Profesor Titular de Universidad. b. 3 plazas de Profesor Permanente Laboral.
UC3M	BOCM 22.12.2023	❖ 7 plazas de PTGASF. ❖ No consta que se hayan solicitado plazas de PDI.
UPM	BOCM 22.12.2023	❖ PTGAS <ol style="list-style-type: none"> a. Personal funcionario, 21 plazas. b. Personal laboral, 7 plazas. ❖ No consta que se hayan solicitado plazas de PDI.
UCM	BOCM 27.12.2023	❖ PTGASF: 4 plazas. ❖ No consta que se hayan solicitado plazas de PDI.
UAM		❖ La universidad ha informado en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PTGASF del 12 de diciembre de 2023 y de la Comisión Paritaria del II Convenio del PTGSAAL del 18 de diciembre que no hará uso de la tasa adicional autorizada, al no disponer de ningún PTGAS contratado temporal que reuniera los requisitos establecidos en el artículo 217 del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio. ❖ No solicitó plazas de PDI.
UAH	No consta que se ha publicado en el BOCM a 31 de diciembre de 2023.	❖ La universidad ha informado en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PTGASF del 12 de diciembre de 2023 y de la Comisión Paritaria del II Convenio del PTGASL del 18 de diciembre que ha solicitado: <ol style="list-style-type: none"> a. 4 plazas de PTGASL. b. 11 plazas de PTGASF, escala Auxiliar administrativa C2. ❖ No consta que se hayan solicitado plazas de PDI.

Sin embargo, la CM se ha negado a autorizar esta tasa adicional de estabilización al considerar que el criterio general es no convocar nuevos procesos de selección por concurso con cargo a esa tasa adicional. Además, debe tenerse en cuenta que la citada Ley 20/2021 establece que, de la resolución de los procesos de estabilización, no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, por lo que la resolución de nuevos procesos, con cargo a la tasa adicional, podría dar lugar a un aumento de plazas con el consiguiente incremento de coste, en el caso de que las plazas, convocadas con un sistema de selección distinto al de concurso, ya se hubieran resuelto y adjudicado.

CCOO ha defendido ante las universidades y la CM que mientras que en las OPEs de estabilización previas:

1. De 2017 y 2018, en las que la convocatoria era potestativa, ya que se indicaba que las administraciones “podían convocar...”.
2. Vinculadas al RDL 14/2021 y a la Ley 20/2021, las convocatorias eran obligadas si existían plazas que reunieran los requisitos establecidos en la norma.

Debe entenderse que los procesos de estabilización vinculados al RDL 5/2023 mantienen ese carácter de cumplimiento obligado si existen plazas que cumplan los requisitos establecidos en las normas del año 2021.

Una tasa claramente insuficiente

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 2023.**

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.

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 consecuencia ha sido clara: entre los cursos 2008/2009 y 2022/2023 las Universidades Públicas de Madrid han perdido 3.094 trabajadoras y trabajadores: 1.981 efectivos de PDI y 1.113 de PAS (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
2015-2016	15.788	8.276
2016-2017	15.895	8.257
2017-2018	16.365	8.302
DIFERENCIA	-4.112	- 1.373
2018-2019	16.725	8.441
2019-2020	17.390	8.509
2020-2021	17.647	8.459
2021-2022	18.064	8.474
2022-2023	18.506	8.562
DIFERENCIA	-1. 981	- 1.113

Fuente: Ministerio de Universidades

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%.	
2022, 2023 y 2024	120 % para ambos colectivos.	

La política de tasa de reposición aplicada durante estos últimos años es la responsable en gran medida de una pérdida media del 10,26% de los puestos de trabajo de las universidades públicas (9,67 del PDI y del 11,5% del PTGAS). Y estos efectivos no se han recuperado con la aplicación de la tasa de reposición del 100% en los años 2016 y

2017, del 105% entre 2018 y 2021 del 120% en 2022 y 2023, 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. De mantenerse la tasa de reposición al 120%, serían necesarios al menos 6 cursos académicos (hasta el 2030/2031) para volver al nivel del curso 2008-2009, es decir, 15 cursos.**

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 1.179 plazas autorizadas en la tasa ordinaria, 31 plazas menos que en 2023, no son más que un parche claramente insuficiente ante la pérdida constante de empleadas/os 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 es 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 las Universidades madrileñas 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.

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.**

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 28 de octubre de 2024