

## Tasa de reposición y Oferta Pública de Empleo 2023

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

### Tasa ordinaria de reposición (I)

Para el año 2023 la Oferta Pública de Empleo (OPE) se articula en base a tres vías:

1. La OPE vinculada a la **tasa de reposición ordinaria**, que incluirá, en su caso:
  - Las plazas procedentes de la tasa de reposición.
  - La incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a OPEs de ejercicios anteriores.
  - Aquellas plazas que se encuentren vacantes y dotadas presupuestariamente y cuya provisión se considere inaplazable o afecte al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

¿Qué es la tasa de reposición? Es la diferencia entre:

- El número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior (en este caso 2022), dejaron de prestar servicios (por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa)
- Y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

Las plazas vinculadas a OPEs, estén o no ocupadas interina o temporalmente, en tanto no hayan sido objeto de convocatoria para su provisión mediante el correspondiente proceso selectivo, se cubrirán preferentemente a través de los oportunos mecanismos de movilidad interna, o como consecuencia de la atención a las solicitudes de reingreso al servicio activo, o de movilidad por razones de salud, de violencia de género o violencia terrorista, de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.

Las convocatorias de plazas para ingreso de nuevo personal de las universidades públicas se adecuarán a la normativa en materia de oferta de empleo público y a lo establecido en la legislación vigente en materia de universidades, correspondiendo al Consejo de Gobierno de la CM las autorizaciones que procedan de acuerdo con dichas normas y debiendo acreditar las universidades públicas el cumplimiento de los requisitos exigidos para su aprobación. Asimismo, el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal de las universidades públicas deberán respetar la normativa básica estatal en la materia.

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, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Las dos vías anteriores 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](#)).

3. 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.

### Tasa de reposición ordinaria 2023

Para el ejercicio 2023 la tasa de reposición de aplicación en las universidades públicas de Madrid 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 por ciento 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 utilicen 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. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.
- **Plazas de personal de administración y servicios.**

El 24 de mayo de 2023 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) 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, 16 menos que para el ejercicio 2022. Para poder llevar a cabo esta incorporación de personal, las universidades han tenido que presentar la certificación de altas y las bajas de personal docente e investigador y de administración y servicios producidas en 2022. Asimismo, también han acreditado que la convocatoria de las plazas solicitadas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y financiera vigentes para cada una de ellas. Esta iniciativa supone que contarán con un 120% de tasa de reposición para plazas permanentes. 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 que promueve la incorporación de profesionales españoles o extranjeros en centros de I+D.

En la nota de prensa del Consejo de Gobierno de la CM de 30.5.23 se informó sobre la autorización a la convocatoria, mediante concurso público, de acceso de estas plazas destinadas a personal docente e investigadores (899, frente a las 871 de 2022) y a administración y servicios (311 frente a las 355 de 2022), que se distribuyen de la siguiente manera:

Colectivo	Plazas convocadas		
	2023	2022	Diferencia
PDI	899	871	+28
PTGAS	311	355	-44
TOTAL	1.210	1.226	-16

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

Con el objeto de conocer la distribución concreta por colectivos, CCOO ha llevado esta cuestión a las Comisiones Paritarias de los acuerdos y convenios en vigor en el ámbito del PTGAS y el PDI, aunque a día de hoy sólo se han reunido las mesas del PTGAS.

UNIVERSIDAD	PLAZAS				OBSERVACIONES	
	TOTAL	PDI		PTGAS		
		Plazas	Distribución por colectivos	Plazas	Distribución por colectivos	
<b>UAH</b>	<b>89</b>	<b>55 PDI</b>	20 TU 4 TU (Ramón y Cajal – Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3)  27 PPL 4 PPL (Ramón y Cajal – Certificado I3 / Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3)  24 CU promoción interna	<b>34 PTGAS</b>	18 PTGASF 16 PTGASL	
<b>UAM</b>	<b>264</b>	<b>220 PDI</b>	59 TU 128 PCD/PPL 33 PPL que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3)	<b>44 PTGAS</b>	30 PTGASF 14 PTGASL (En la Comisión Paritaria del II Convenio del PTGASL se informó que estaba pendiente de acuerdo con el Comité de Empresa de PTGAS laboral las plazas a convocar con cargo a esta OEP).	
<b>URJC</b>	<b>67</b>	<b>63 PDI</b>	45 TU 9 PPL 9 Investigadores I3  45 CU promoción interna 9 PPL promoción interna	<b>4 PTGAS</b>	1 PTGASF 3 PTGASL (se acumularán a la de PAS funcionario al haberse alcanzado un acuerdo de funcionarización el 27 de julio de 2023).	
<b>UC3M</b>	<b>68</b>	<b>38 PDI</b>	38 TU (6 destinadas a la incorporación de Personal Investigador Doctor de programas de excelencia que hayan obtenido el certificado I3)  38 CU Promoción Interna	<b>30 PTGAS</b>	26 PTGASF 4 PTGASL	
<b>UCM</b>	<b>423</b>	<b>344 PDI</b>	1 CU 88 TU  203 PPL  52 investigadores certificado I3  89 CU promoción interna CU	<b>79 PTGAS</b>	61 PTGASF 18 PTGASL	
<b>UPM</b>	<b>299</b>	<b>179 PDI</b>	46 TU 106 PPL  14 TU y 13 PPL investigadores con acreditación I3 o R3.  46 CU promoción interna	<b>120 PTGAS</b>	72 PTGASF 48 PTGASL	

<b>UNED</b>	<b>144</b>	<b>85 PDI</b>	TU 39	<b>59 PTGAS</b>	40 PTGASF												
			PPL 46		<table border="1"> <tr><th>Subgrupo</th><th>Plazas</th></tr> <tr><td>A1</td><td></td></tr> <tr><td>A2</td><td>2</td></tr> <tr><td>C1</td><td></td></tr> <tr><td>C2</td><td>38</td></tr> <tr><td>Total</td><td>40</td></tr> </table>	Subgrupo	Plazas	A1		A2	2	C1		C2	38	Total	40
			Subgrupo		Plazas												
A1																	
A2	2																
C1																	
C2	38																
Total	40																
CU promoción interna 39	<table border="1"> <tr><th>Subgrupo</th><th>Plazas</th></tr> <tr><td>A1</td><td></td></tr> <tr><td>A2</td><td>2</td></tr> <tr><td>C1</td><td>10</td></tr> <tr><td>C2</td><td></td></tr> <tr><td>Total</td><td>40</td></tr> </table>	Subgrupo	Plazas	A1		A2	2	C1	10	C2		Total	40				
Subgrupo	Plazas																
A1																	
A2	2																
C1	10																
C2																	
Total	40																
					19 PTGASL												
					<table border="1"> <tr><th>Grupo profesional</th><th>Plazas</th></tr> <tr><td>I</td><td>2</td></tr> <tr><td>II</td><td>1</td></tr> <tr><td>III</td><td>13</td></tr> <tr><td>IV</td><td>3</td></tr> <tr><td>Total</td><td>19</td></tr> </table>	Grupo profesional	Plazas	I	2	II	1	III	13	IV	3	Total	19
Grupo profesional	Plazas																
I	2																
II	1																
III	13																
IV	3																
Total	19																

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 2023. Hasta el momento se han publicado ya las siguientes en boletines oficiales:

1. **OPE URJC PDI** ([BOCM 19.7.2023](#)) y **PTGAS** (*pendiente de publicación*).
2. **OPE UC3M PDI** y **PTGAS** ([BOCM 28.7.2023](#)).
3. **OPE UAM PDI** ([BOCM 30.6.2023](#)) y **PTGAS** ([BOCM 21.6.2023](#)).
4. **OPE UCM PDI** ([BOCM 1.8.2023](#)) y **PTGAS** (*pendiente de publicación*).
5. **OPE UAH PDI** ([BOCM 6.7.2023](#)) y **PTGAS** ([BOCM 3.7.2023](#)).
6. **OPE UPM** (PTGAS y PDI) ([BOCM 3.8.2023](#)).
7. **OPE UNED** ([BOE 26.9.2023](#)) y **PTGAS** ([BOE 26.9.2023](#)).

Hasta ahora, se ha publicado la OPE del PTGAS en la UAM, UC3M y UAH, diferenciando entre personal laboral y funcionario. En base a estas publicaciones y a las informaciones facilitadas en las Comisiones Paritarias de Seguimiento de los acuerdos y convenios en vigor, la distribución es la siguiente:

Universidad	PTGASL	PTGASF	TOTAL
UAH	16	18	34
UCM	No publicada la OPE (18)	No publicada la OPE (61)	79
UAM	14	30	44
URJC	No publicada la OPE (3)	No publicada la OPE (1)	4
UPM	48	72	120
UC3M	4	26	30
UNED	19	40	59

Con relación al PDI, los datos disponibles son los siguientes:

Universidad	PDIF	PDIL	TOTAL
UAH	20 TU 4 TU (Ramón y Cajal – Certificado I3) (Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3)  24 CU promoción interna	27 PPL 4 PPL (Ramón y Cajal – Certificado I3 / Investigadores de Programas de Excelencia - Certificación I3)	55
UCM	1 CU 88 TU  89 CU promoción interna CU	203 PPL 52 investigadores certificado I3.	344
UAM	59 TU	128 PCD/PPL 33 (reserva) PPL que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3).	220

<b>URJC</b>	45 TU 45 CU promoción interna	9 PPL. 9 Investigadores I3. 9 PPL promoción interna.	63
<b>UPM</b>	46 TU 14 TU investigadores con acreditación I3 o R3. 46 CU promoción interna.	106 PPL 13 PPL investigadores con acreditación I3 o R3.	179
<b>UC3M</b>	38 TU (6 destinadas a la incorporación de Personal Investigador Doctor de programas de excelencia que hayan obtenido el certificado I3). 38 CU Promoción Interna		38
<b>UNED</b>	TU 39 CU promoción interna 39	PPL 46	85

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 2022.**

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 2021/2022 las Universidades Públicas de Madrid han perdido 3.624 trabajadoras y trabajadores: 2.423 efectivos de PDI y 1.201 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
<b>DIFERENCIA</b>	<b>-4.112</b>	<b>- 1.373</b>
2018-2019	16.725	8.441
2019-2020	17.390	8.509
2020-2021	17.647	8.459
2021-2022	18.064	8.474
<b>DIFERENCIA</b>	<b>-2. 423</b>	<b>- 1.201</b>

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 y 2023	120 % para ambos colectivos.	

**La política de tasa de reposición aplicada durante estos últimos años, y que pretende poner en valor la CM, es la responsable en gran medida de una pérdida media del 12,01% de los puestos de trabajo de las universidades públicas (11,83 del PDI y del 12,41% 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 8 cursos académicos (hasta el 2030/2031) para volver al nivel del curso 2008-2009, es decir, 14 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 1.210 plazas autorizadas, 16 plazas menos que en 2022, 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 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**



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PASE LO QUE PASE  
CCOO

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 27 de septiembre 2023*