

ENMIENDAS TASA DE REPOSICIÓN

Abril 2017

Exposición de Motivos

Las Universidades públicas son instituciones de Derecho Público con personalidad jurídica para la consecución de sus fines y el desarrollo de sus funciones que gozan de autonomía de acuerdo con el artículo 27.10 de la Constitución y la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).

Para el desarrollo de sus funciones, la Universidad requiere de un profesorado adecuado, suficiente y de calidad. En la mayoría de los sistemas universitarios internacionales, la incorporación de profesores a la carrera docente estable se inicia mediante la figura del “tenure-track”, una posición temporal, postdoctoral, que al cabo de los años y superadas las evaluaciones pertinentes, se transforma en una posición permanente.

Dentro de las figuras que contempla la LOU, este papel lo juega, en nuestro sistema universitario, la figura de Profesor/a Ayudante Doctor (PAD). Los estudios realizados muestran que la edad media de los actuales PAD es de 40 años y que cuentan con una preparación y méritos contrastables. Sin embargo, la propia LOU establece que esta figura tiene un tiempo máximo de contratación de 5 años, improrrogables, debiendo entonces pasar a una de las figuras permanentes, fundamentalmente la de Profesor Contratado Doctor, que precisa de la correspondiente acreditación por parte de la ANECA.

Las medidas gubernamentales tomadas para afrontar la crisis económica, especialmente la drástica limitación de la tasa de reposición de 2012 a 2014 cercenaron la posibilidad de incorporar a estas figuras permanentes a los PAD que finalizaban sus cinco años de contrato, por lo que las diferentes universidades se vieron obligadas a recurrir a distintos tipos de soluciones, absolutamente imprescindibles, urgentes e inaplazables, habida cuenta de las necesidades docentes e investigadoras, entre las que la más usada fue la utilización de la ocupación de las plazas de PCD de manera interina, habiéndose generado en estos años una bolsa de aproximadamente 2500 profesores contratado doctor interinos.

La colocación de la tasa de reposición al 100% no ha permitido resolver este problema. Por un lado, en el cómputo de la misma sólo eran contadas como bajas las plazas de funcionarios, mientras que las de profesor contratado doctor sí que eran contadas como altas de modo que dedicar plazas a PCD era ruinoso desde el punto de vista de la reposición. Por otro lado, la reposición dispuesta no era suficiente para disolver la bolsa generada en los años anteriores. Además, la vinculación de las plazas de promoción interna – a diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la administración – con la tasa de reposición ha tenido un efecto perverso. En efecto, según lo dispuesto, cada plaza de reposición (o “turno libre”, siempre en los cuerpos de funcionarios) generaba una plaza de promoción del cuerpo de titular de universidad a Catedrático de Universidad, lo que ha provocado que las plazas de reposición se concentraran en las figuras de Profesor Titular de Universidad, de modo que la bolsa de Profesores Contratado Doctor interinos ha seguido creciendo.

Esta situación se agrava aún más al estar las universidades obligadas a una reserva de, al menos, un 15% de su tasa de reposición para la contratación laboral de los investigadores del programa Ramón y Cajal. Esta reserva de plazas es, en la mayoría de las Universidades muy superior a la necesaria para garantizar la estabilización de todos los investigadores del programa RyC con certificación I3, con lo que, en la práctica, supone una pérdida de plazas de oferta de empleo público de las universidades.

Debe señalarse también, que las Universidades, han tomado el compromiso de que los PCD en régimen de interinidad gozaran de los mismos derechos que los PCD permanentes y, en particular, el mismo nivel salarial. Por tanto, el paso del régimen de interinidad al ordinario no provocará ninguna alteración en los presupuestos, siendo únicamente un problema ligado a la tasa de reposición, la forma de realizar el cálculo de la misma y la vinculación de ésta a la promoción entre los cuerpos docentes de funcionarios.

Los PGE 2017 son una magnífica oportunidad para resolver de raíz este problema, y permitir, al mismo tiempo a las universidades iniciar la recuperación de los miles de profesores universitarios que han causado baja en estos últimos años. Con este espíritu, la CRUE quiere someter la consideración de las siguientes enmiendas al Título II, Capítulo 1 del texto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Enmienda 1, al Artículo 19.Uno.2. *(De supresión de la Tasa de reposición para las figuras permanentes de la Universidades)*

Se propone suprimir el apartado J del artículo y añadir un punto 3bis al artículo 19.Uno. que diga:

3bis. *“Los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad; los profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el personal de administración y servicios de las Universidades no estarán sujetos a límite de tasa de reposición, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.”.*

Justificación: El principio de autonomía universitaria, debe permitir que cada Universidad pueda definir su política de profesorado siempre que se ajuste al control de gasto correspondiente y se garantice el equilibrio presupuestario. Ello permitiría resolver, como se ha señalado en la exposición de motivos, el problema de los Profesores Contratado Doctor Interinos, así como los problemas de promoción interna dentro de las Universidades.

Enmienda 2, al Artículo 19.Uno.4. *(De desvinculación de la promoción de la Tasa de reposición para las figuras permanentes de la Universidades)*

(Esta enmienda es innecesaria en el caso de aprobarse la Enmienda 1).

Se propone sustituir el siguiente párrafo del artículo:

“No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.”

Por la redacción siguiente:

“No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial. En los



Sectores y Administraciones recogidos en el apartado J del número 2, será considerado como promoción interna el paso entre cualesquiera de las figuras permanentes allí contempladas, siempre que no suponga un aumento neto de efectivos.”

Justificación: La Universidad es la única administración en la que los procesos de promoción están vinculados a la tasa de reposición. Esta enmienda permitirá resolver, como se ha señalado en la exposición de motivos, el problema de los Profesores Contratado Doctor Interinos, así como los problemas de promoción interna dentro de las Universidades, siempre dentro del límite de gasto de cada universidad.

Enmienda 3, al Artículo 19.Uno.4. *(De cómo realizar el cómputo de la Tasa de reposición para las figuras permanentes de la Universidades)*

(Esta enmienda es innecesaria en el caso de aprobarse la Enmienda 1 o la Enmienda 2 anteriores).

Se propone la siguiente redacción para el artículo (se añade el párrafo en azul):

“4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de 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. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

En particular, en los Sectores y Administraciones recogidos en el apartado J del número 2 del presente artículo, computarán también como bajas las plazas de origen de los profesores, de la misma Universidad, que hubieran obtenido una plaza de promoción al formar éstas parte de la oferta de empleo público de la misma.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.”

Justificación: Al estar vinculados los procesos de promoción a la tasa de reposición, los primeros forman parte de la Oferta Pública de Empleo de las Universidades, debiendo publicarse ambos conjuntamente como parte inseparable de la OPE. Esta enmienda aclara inequívocamente la interpretación de este artículo y permite a las Universidades explotar al máximo su OPE, siempre dentro del límite de gasto de cada universidad.

Enmienda 4, al Artículo 19.Uno.2.J. *(De revisión del 15% de reserva de plazas para los investigadores Ramón y Cajal)*

(Esta enmienda es innecesaria en el caso de aprobarse la Enmienda 1 anterior).

Se propone la modificación del último párrafo del apartado J del artículo, que quedaría redactado como sigue:

“Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar un número del total de plazas que oferte, que permita la contratación, como personal laboral fijo, del personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3 con que cuente la Universidad.”

Justificación: Como se ha señalado en la exposición de motivos, el 15% de reserva de la redacción original es superior al número de investigadores Ramón y Cajal que han finalizado el programa y cuentan con el certificado I3, con lo que en la práctica supone una pérdida de tasa de reposición con plazas que no pueden cubrirse. Esta enmienda obliga a la estabilización de los RyC de cada Universidad, así como posibilita que una Universidad pueda ofrecer más plazas de reserva, captando RyC de otro organismo, si así lo estima oportuno.

En el caso de mantener el porcentaje establecido en los años 2015 y 2016 y reflejado en el borrador de la Ley de Presupuestos, que las Universidades puedan utilizar el excedente de plazas que se pudiera producir una vez estabilizados todos los investigadores Ramón y Cajal, para la estabilización de investigadores doctores de otros programas nacionales (Juan de la Cierva, Marie Curie y similares), autonómicos (ej. Talento de la Comunidad de Madrid) o universitarios. Si se mantuviera excedente de plazas una vez realizada la oferta para la estabilización de estos investigadores, que esta pueda ser utilizada en el año siguiente para la convocatoria de otras plazas de profesorado permanente.

Enmienda 5, al Artículo 19.Uno.6. *(De eliminación de los profesores contratados doctor interinos)*

(Esta enmienda es innecesaria en el caso de aprobarse la Enmienda 1 anterior).

Se propone incluir el apartado J) dentro de la relación de apartados que se ven afectados por el punto 6 del artículo 19.Uno.

Justificación: Como se ha señalado en la exposición de motivos, en los último años se ha generado una bolsa de Profesores Permanentes Interinos (fundamentalmente en la figura de Profesor Contratado Doctor Interino). Con esta enmienda se da a la Universidad el mismo tratamiento que a otras Administraciones para abordar este problema.