

XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades



Análisis económico, presupuestario y de control de la aprobación y ejecución de las ofertas de empleo en el ámbito universitario

Antonio Arias Rodríguez



Gerencia

Xerencia
Chief Operating Office

Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Este soy yo

-  ariasantonio@uniovi.es
-  <https://www.facebook.com>
-  <https://twitter.com/AAriasR>
-  <http://www.linkedin.com/in>
-  <http://fiscalizacion.es/>

Rebuscando en la zona oscura del presupuesto

EN 16/05/2019 / POR ANTONIO ARIAS RODRIGUEZ
/ EN CONTROL INTERNO, ENTIDADES LOCALES / EDITAR



Durante el seminario celebrado en Valencia la semana pasada, tuve ocasión de comentar con los asistentes algunos trabajos de nuestras Instituciones de Control Externo. Cobraron interés algunas recomendaciones contenidas en los últimos informes sobre EELL de la Sindicatura de Cuentas de la Comunidad Valenciana. En especial estas perlas:

Artículo 81. Programación y presupuesto

2. El presupuesto será público, único y equilibrado, y comprenderá la totalidad de sus ingresos y gastos. Para garantizar un mejor cumplimiento de la Ley Orgánica de **Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera**, las universidades deberán cumplir con las obligaciones siguientes:

a) Aprobarán un **límite máximo de gasto** de carácter anual que no podrá rebasarse.

....

4. Al estado de gastos corrientes, se acompañará la relación de puestos de trabajo del personal de todas las categorías de la Universidad especificando la totalidad de los costes de la misma e incluyendo un **anexo en el que figuren los puestos de nuevo ingreso que se proponen**. Los costes del personal docente e investigador, así como de administración y servicios, deberán ser autorizados por la Comunidad Autónoma, **en el marco de la normativa básica sobre Oferta de Empleo Público**. Asimismo, el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal por las universidades deberá respetar la normativa básica estatal en la materia.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

3

Nuestro mundo ha cambiado

The image shows a collage of news articles. On the left, a screenshot from LA VANGUARDIA's 'Economía' section features the headline 'Catalunya cumple por primera vez con los límites de estabilidad presupuestaria' (Catalunya complies for the first time with the limits of budgetary stability). Below it, another article from LA VANGUARDIA's 'Madrid' section is titled 'La Comunidad cumplió los objetivos de déficit, deuda y regla de gasto en el ejercicio 2018, según informe' (The Community met the deficit, debt, and spending rule objectives in the 2018 exercise, according to the report). On the right, a snippet from Europa Press is visible with the headline ''Los hombres de negro' de Hacienda se marchan de C-LM al cumplir los objetivos de estabilidad presupuestaria' ('The black men' of Hacienda leave C-LM after meeting the budgetary stability objectives). The Europa Press article includes a photo of scissors cutting through Euro banknotes and mentions that Castilla-La Mancha is no longer under reinforced control after meeting the objectives of the Organic Law of Budgetary Stability and Financial Sustainability.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

4

También la Universidad ...



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

5

LOU

Problemática para el profesorado:

La modificación *urgente* de los artículos 62.2 y 63 de la LOU (RDL 10/2015) permite convocar plazas sin computar en la tasas de reposición de efectivos para promoción interna a CU:

“siempre que no superen el número de la oferta de empleo público de turno libre y estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto para quienes hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos como PTU y estén acreditados para CU”.

El nuevo artículo 63 LOU permite convocar concursos para la provisión de CU y PTU vacantes y **dotadas en el estado de gastos** para quienes hayan **desempeñado al menos dos años ese puesto en otra Universidad**, con la limitación de no poder participar durante dos años en un nuevo concurso. **“En tanto no suponen un nuevo ingreso de personal en la función pública docente, no computarán a efectos de la oferta de empleo público”** (63.5 LOU)

Comentario (Amoedo Souto): “Más que promoción interna, estamos ante un «turno libre paralelo» que simplemente duplica en la norma universitaria básica —obsérvese, con carácter permanente—” ... “Al contrario de lo que han venido haciendo la mayoría de universidades en estos años de zozobra, **la promoción al nivel top pasaría ahora a absorber los escasos recursos económicos de capítulo I**, drenándolos para la consolidación del talento joven mediante las figuras permanentes (CD, TU)”.



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

6

Evolución personal Universidad (PDI + PAS)

Plantilla 1 de enero de ...

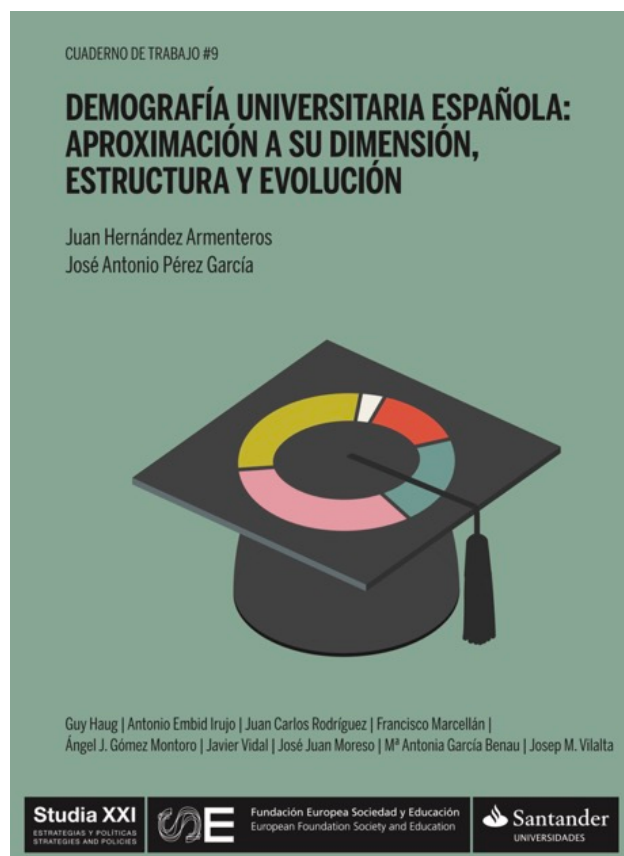
2012	154.881
2013	148.905
2014	146.901
2015	147.115
2016	147.770
2017	150.287
2018(a)	152.216
2018(b)	157.111 (1 de julio)

Ojo:
Prejubilaciones
TCu2012

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

7

La realidad



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

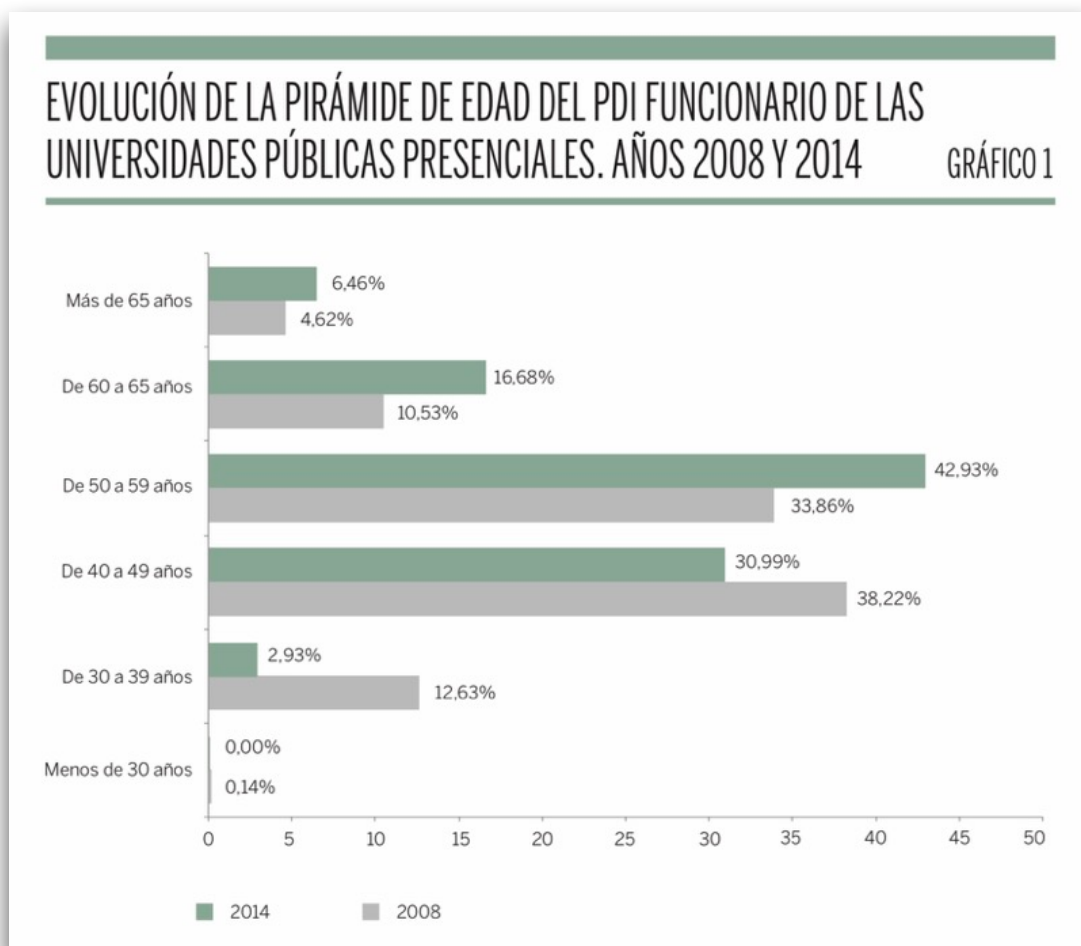
8

Demografía universitaria y tasas de reposición

La aparente provisionalidad que en los últimos quince años viene observándose en los procesos establecidos para la selección del profesorado universitario funcionario –habilitación y acreditación–, unido a las limitaciones de índole presupuestario que en este último lustro han hecho inviables tanto la incorporación de nuevo profesorado, por la vía de la cancelación de la tasa de reposición, como la modificación de las plantillas por la vía de la promoción a categorías profesionales de rango administrativo superior –titular a catedrático de universidad– o como la del cambio de modalidad de régimen laboral –contratado a funcionario–, han tenido consecuencias en la estructura demográfica del profesorado universitario.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

9

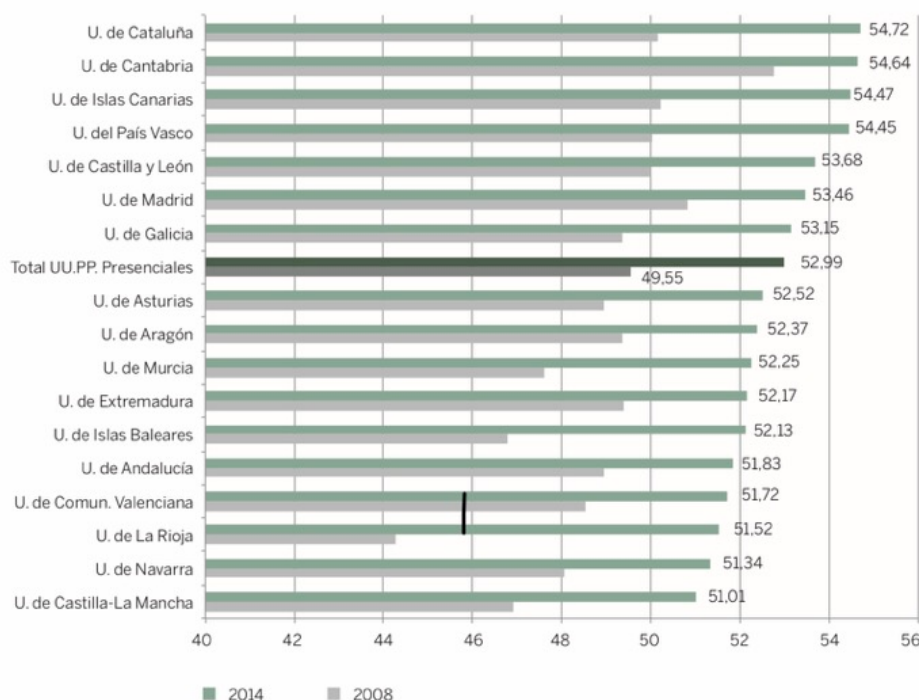


Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

10

EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA DEL PDI FUNCIONARIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. DETALLE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. AÑOS 2008 Y 2014

GRÁFICO 2

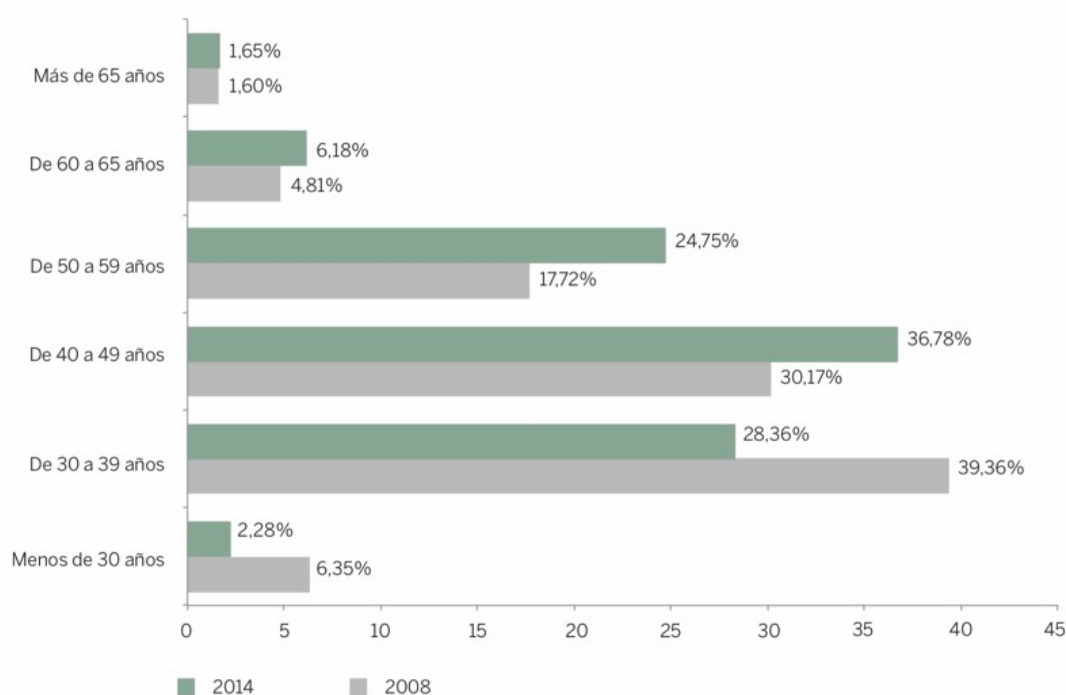


Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

11

EVOLUCIÓN DE LA PIRÁMIDE DE EDAD DEL PDI CONTRATADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. AÑOS 2008 Y 2014

GRÁFICO 3

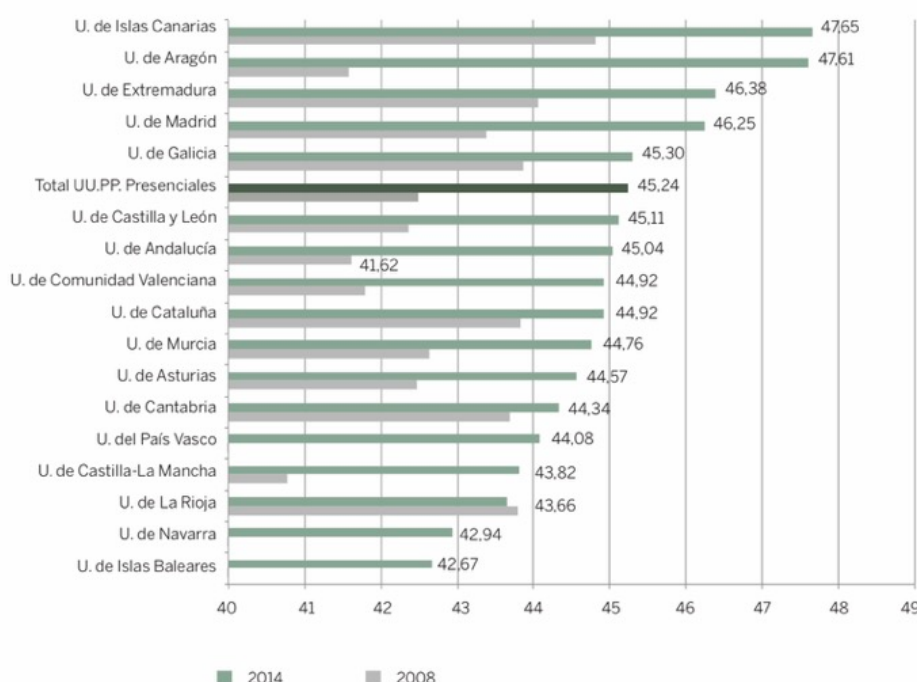


Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

12

EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA DEL PDI CONTRATADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PRESENCIALES. DETALLE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. AÑOS 2008 Y 2014

GRÁFICO 4



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

13

Conclusiones

7. Debemos encontrar soluciones para combatir el actual binomio envejecimiento + precariedad: ¿cabría, por ejemplo, equiparar la figura de contratado doctor en condiciones, retribución y responsabilidades a la de profesor titular? Políticas no restrictivas, que revisen la limitada aplicación de las tasas de reposición, ¿disminuirían los efectos demoledores de la actual edad media de los profesores funcionarios (52,99 años)? ¿Son necesarios criterios comunes para no contratar a los propios doctores cuando alcanzan su primer contrato y así combatir la endogamia “negativa”? ¿Hay que pactar entre administraciones y universidades un sistema creíble de carrera profesional que incorpore medidas de discriminación positiva hacia las profesoras e investigadoras (José Juan Moreso)?

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

14

Aspectos presupuestarios

Promoción del PDI: el problema del crédito *total*

Cuerpos nacionales: exigencia presupuestaria para promoción.

STSJ Asturias de 13-09-2018: UGT vs Ayuntamiento de Llanes: al no existir presupuesto y quedar prorrogado automáticamente el anterior ¿Puede aprobarse la OPE?

“Lo relevante a estos efectos es que las plazas que se incluyan en la referida oferta de empleo público existan y que estén dotadas presupuestariamente y que se cumpla con los límites de tasa de reposición de efectivos indicados en la legislación básica del Estado y, por tanto, el hecho de que se cuente con presupuestos prorrogados (como es el caso) no impide la aprobación de oferta de empleo público siempre y cuando se cumplan con los reseñados límites”.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

15

Oferta de empleo público



EL INDEPENDIENTE

RESULTADOS ELECCIONES 28-A RENTA 2018 PC

ECONOMÍA

Todos contra las oposiciones de Justicia: interinos y opositores estudian impugnarlas

■ Gobierno y sindicatos pactaron celebrar concursos-oposición para acceder a las plazas destinadas a reducir la temporalidad y no han contentado a nadie

Publicado el 25-01-2019. Actualizado el 25-01-2019 - 15:41

EDeconomíaDigital

ADA DIRECTIVOS Y EMPRESAS FINANZAS Y MACRO POLÍTICA Y SOCIEDAD TECNOLOGÍA Y

POLÍTICA Y SOCIEDAD

Las nuevas oposiciones reciben una ola de demandas en toda España

■ Los interinos impugnan las oposiciones masivas que se convocan en toda España



ASTURIAS

Macrooposición del Sespa a celador en el recinto ferial de Gijón.

La otra cara de las macrooposiciones: miles de interinos se plantean ir a juicio

OVIEDO, J. A. ARDURA | 0 f

LNE+ Los trabajadores temporales, unos 9.000 en el Principado, se mueven a través de Usipa ante el temor a despidos por la sucesión de ofertas públicas de empleo

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

16

Oferta de empleo público



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 70. Oferta de empleo público.

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

17

STSJ Asturias 26-2-2018 (Sindicatura de cuentas)

La conexión entre **plantilla y presupuesto** responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Administración cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos. **Las plantillas tienen un marcado carácter presupuestario**, siendo la aprobación de la Plantilla la aprobación de una partida de los presupuestos que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas a las previsiones contenidas en la RPT.

STS de 9-4-2014. Ponente Celsa Picó Lorenzo. La **plantilla tiene un ámbito más reducido que la RPT**, pues no determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación, su finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria lo que, en principio, la exime de negociación sindical. Se trata de estructurar las plazas de los distintos Cuerpos y Escalas ... **explica una partida de los presupuestos, para que todos los puestos de trabajo cuenten con la correspondiente dotación** presupuestaria pudiendo la plantilla prever un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT, pero no puede contradecir las previsiones de la RPT en cuanto al contenido, naturaleza y número máximo de plazas, pues la RPT, en estos aspectos, vincula a la plantilla.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

18

Oferta de empleo público



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria ... c) La ejecución de programas de carácter temporal (menos de tres años) ... d) acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses

.....

4. En el supuesto 1,a), las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos **deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente** al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

19

Jurisprudencia de estos artículos

STS 10-12-2018 (Ponente: Pablo Lucas Murillo de la Cueva).

¡Administración del Estado vs Comunidad de Madrid!

Llama la atención que la Comunidad de Madrid no haya explicado la razón a la que se debe la demora de nueve y siete años en efectuar las convocatorias.

La recurrente en casación no ha desvirtuado los argumentos con los que la sentencia justifica el **carácter esencial del plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público** establecido por el artículo 70.1 del EBEP. Ante una prescripción legal que impone "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "**en todo caso**" dentro de ese margen temporal y luego añade que el plazo será "**improrrogable**", son precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

20

Jurisprudencia de estos artículos

Sentencia TSJ CYL 1178/2018 de 19-12-2018

Esta Sala y Sección ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la anunciada cuestión declarando el **carácter esencial de este plazo trianual** para la convocatoria de la cobertura de las plazas previstas en las correspondientes ofertas de empleo público.

Así en la *sentencia de 06/06/2016*, se concluye que, en efecto, **el transcurso del plazo de tres años produce la caducidad** y ello en la medida que se estaría estableciendo un límite temporal para el ejercicio de una potestad (la de convocatoria de las plazas correspondientes) ... En dicha sentencia podemos leer *"....por la naturaleza del plazo analizada y el tenor literal de las normas objeto de aplicación ha de entenderse que el mismo tiene una naturaleza esencial, no pudiendo reputarse que sea un mero elemento tangencial en la ejecución de la oferta, ... un término esencial que se convierte en requisito de validez para la ejecución de las convocatorias de pruebas selectivas de las que la oferta es presupuesto. Además, no ya solo literalmente, sino también finalísticamente ha de entenderse que la oferta de empleo, como elemento racionalizador de toda la selección de personal, exige por motivos de seguridad jurídica para los aspirantes a las plazas que en abstracto han de convocarse y de racionalización, desde una perspectiva presupuestaria, que las previsiones de la oferta de empleo público se lleven a término -respecto a la realización de la convocatoria, sin perjuicio del tiempo de realización de las prueba que puede ser superado- en el plazo máximo de tres años establecido en los preceptos referidos"* .

Ahora bien, en el presente supuesto el plazo trianual no ha sido superado pues, como se manifiesta en la contestación a la demanda, la oferta de empleo público correspondiente a la **plaza convocada fue publicada en el BOCyL de 4-12-2014 y la convocatoria impugnada en el BOE de 7-8-2017 y BOCyL de 2-8-2017**, antes de vencer dicho plazo.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 21

Jurisprudencia de estos artículos

SENTENCIA TSJ Asturias 149/2019 de 25-2-2019

No puede estimarse como ya se ha señalado por esta Sala, que el hecho que **la oferta de empleo público no incluya todas las plazas que se encuentran vacantes** infringe lo dispuesto en el art. 10.4. TREBEP, al existir en su plantilla otras plazas que están ocupadas por personal temporal, funcionario interino y laboral indefinido no fijo, toda vez que la jurisprudencia más reciente y así *Sentencia del Tribunal Supremo de 25/09/2017* , se viene a disponer que **las restricciones establecidas de las leyes de presupuestos prevalecen sobre lo así dispuesto en el citado art 10.4 del TREBEP**, de forma que el límite de reposición de efectivos establecido en la legislación presupuestaria impide la oferta y convocatoria por encima del mismo para la provisión de plazas por lo que las previsiones normativas limitativa de la Oferta de Empleo Público, que puedan introducirse en la Ley de PGE, no suponen una vulneración del art 23.2 CE, no pudiendo suponer por ello la obligación absoluta de incluir las plazas desempeñadas por interinos y laborales indefinidas no fijas en la OPE.

...

La consolidación de empleo prevista en dicha norma constituye una de las cuatro posibilidades que tienen las administraciones públicas, según la Ley de Presupuestos del Estado para 2017, en orden a la incorporación de plazas susceptible de ser ofertados en las respectivas ofertas públicas de empleo, **siendo una opción prevista legalmente que no puede transformarse en una obligación para la Administración**,

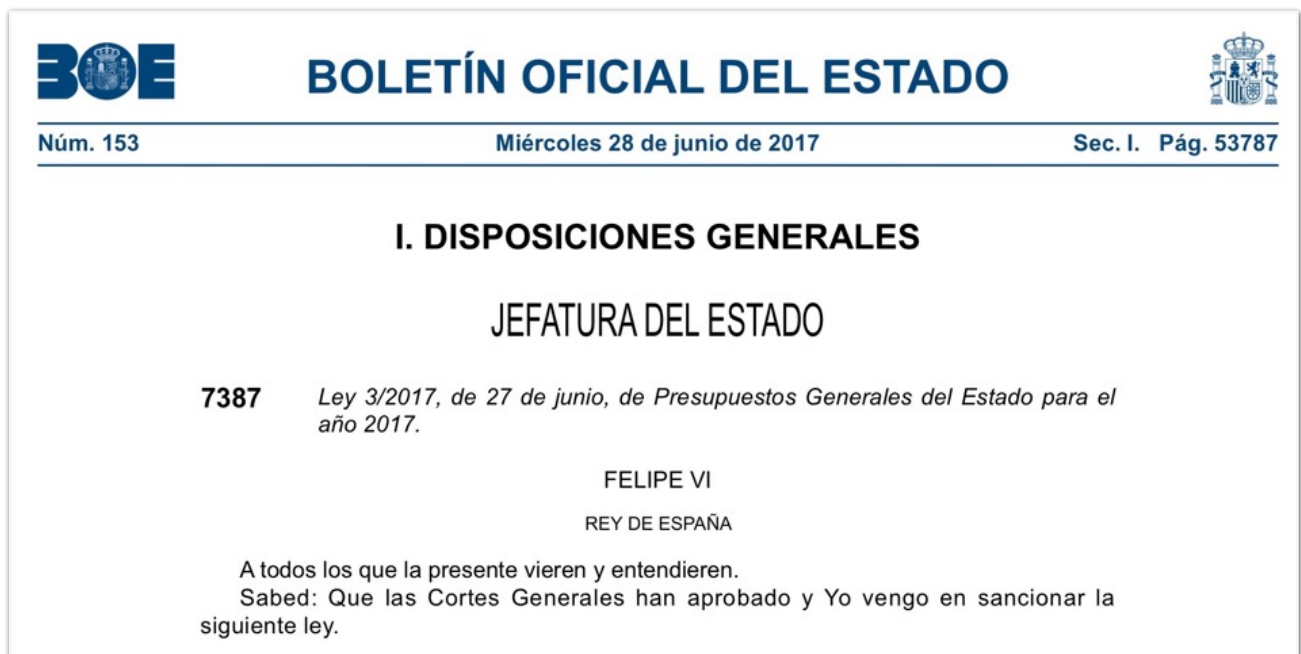
Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 22

Tasa de reposición



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

23



Tasa de reposición: Porcentaje que se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio y sector.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

24

Tasa de reposición

Características

Carácter básico

Casuismo (promoción interna, indefinido no fijo)

Posible acumulación y cesión (interna-externa)

Tasa reposición + ...

Tasa *adicional* (estabilización y promoción) requisitos

Limites a la temporalidad (8%)

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 25

Tasa de reposición. Evolución inicial

Período	Ley	Art.	Tasa de reposición
1995	Ley 41/1994, de 30 de diciembre, PGE 1995.	18.4	No se precisa porcentaje
1997	Ley 12/1996, de 30 de diciembre, PGE 1997.	17.Cuatro	25 por 100
1998	Ley 65/1997, de 30 de diciembre, PGE 1998.	19.Primerero	25 por 100
1999	Ley 49/1998, de 30 de diciembre, PGE 1999.	21.Uno	25 por 100
2000	Ley 54/1999, de 29 de diciembre, PGE 2000.	21.Uno	25 por 100
2001	Ley 13/2000, de 28 de diciembre, PGE 2001.	22.Uno	25 por 100
2002	Ley 23/2001, de 27 de diciembre, PGE 2002.	21.Uno	25 por 100
2003	Ley 52/2002, de 30 de diciembre, PGE 2003.	20.Uno	100 por 100
2004	Ley 61/2003, de 30 de diciembre, PGE 2004.	20.Uno	100 por 100
2005	Ley 2/2004, de 27 de diciembre, PGE 2005.	20.Uno	100 por 100
2006	Ley 30/2005, de 29 de diciembre, PGE 2006.	20.Uno	100 por 100
2007	Ley 42/2006, de 28 de diciembre, PGE 2007.	22.Uno	100 por 100
2008	Ley 51/2007, de 26 de diciembre, PGE 2008.	23.Uno	100 por 100
2009	Ley 2/2008, de 23 de diciembre, PGE 2009.	23.Uno	30 por 100
2010	Ley 26/2009, de 23 de diciembre, PGE 2010.	23.Uno	15 por 100
2011	Ley 39/2010, de 22 de diciembre, PGE 2011.	23.Uno	10 por 100
2012	Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre y Ley 2/2012, de 29 de junio, PGE 2012.	3 RDL 20/2011 y 23 Ley 2/2012	10 por 100
2013	Ley 17/2012, de 27 de diciembre, PGE 2013.	23.Dos	10 por 100

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 26

Tasa de reposición

 BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO		
Núm. 153	Miércoles 28 de junio de 2017	Sec. I.
I. DISPOSICIONES GENERALES		
JEFATURA DEL ESTADO		
7387	Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.	

19.2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del **100%**: (2015 y 2016: 50%)

... Educación, sanidad, fuerzas armadas y de seguridad, asesoramiento jurídico y de gestión de los recursos públicos, justicia, prevención y extinción de incendios, investigación, cuerpos universitarios, administración penitenciaria, nuclear, seguridad aérea y de emergencias
...

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del **50%**.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 27

Un inciso ... DA 34^a

 BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO		
Núm. 153	Miércoles 28 de junio de 2017	Sec. I.
I. DISPOSICIONES GENERALES		
JEFATURA DEL ESTADO		
7387	Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.	

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 28

Jurisprudencia de estos artículos

Sentencia TSJ Asturias 15-1-2019

Uniovi defendía que la estabilización del empleo universitario comprende además de las plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente desde el 1-1-2014, las específicas de carácter temporal de Ayudante, Profesor Ayudante, Doctor y Profesor Asociado a las de carácter permanente y estables de Catedrático, Profesor Titular y Profesor Contratado Doctor, a las que solo se puede acceder desde plazas temporales, con el fin de reducir la temporalidad, independientemente de la naturaleza inicial por la que se tuvo acceso a la función docente.

Uniovi ofertó **55 plazas de profesor contratado doctor** que se rechazan por el juzgado contencioso, y obedeciendo ambos grupos a los que cataloga como personal de carácter permanente y estable, el recurso no puede acogerse, ya que no se acredita que cumplan los requisitos que establece el *artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado* (..) que **ni en autos, ni en el expediente administrativo se certifica, las personas que ocupan las plazas, ni las áreas de departamento, fechas desde que se ocupan las plazas, su carácter ininterrumpido**, etc.

A lo anterior cabe añadir que el precepto que examinamos, *artículo 19 de la Ley 3/2017*, **tiene por finalidad conjugar la estabilidad en el empleo del personal temporal, interino y eventual con la reducción del déficit público**, de forma que en la Función Pública se prohíbe la incorporación de personal por encima de las tasas fijadas en el mismo, en sus propios términos, sin que pueda irse más allá de lo en él contemplado mediante una interpretación analógica y extensiva a supuestos no previstos, toda vez que el límite de reposición establecido impide que pueda superarse.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 29

Oferta Pública de Empleo



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 161

Miércoles 4 de julio de 2018

Sec. I.

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

9268 *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.*

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

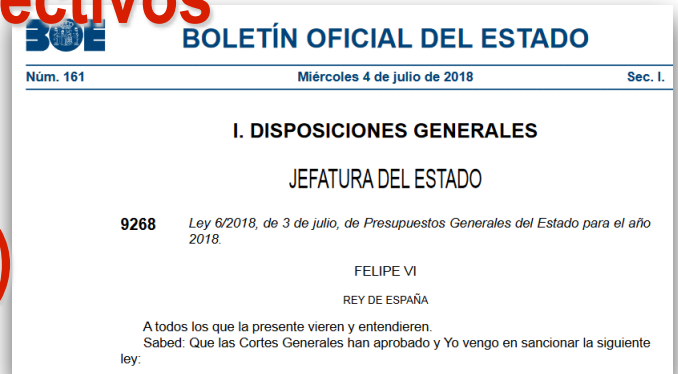
A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 30

Tasa de reposición efectivos

Norma general de cálculo (art. 19.Uno.7)

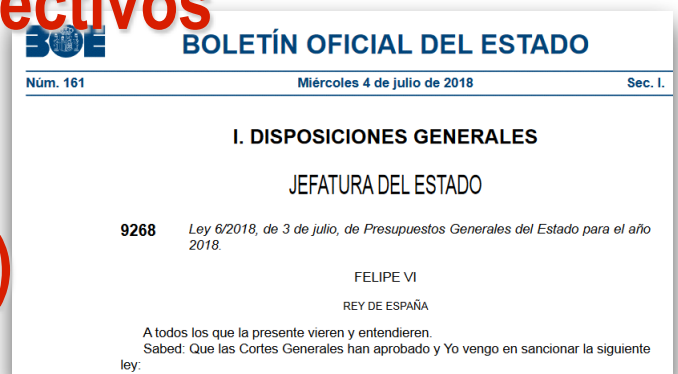


El porcentaje se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado 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. 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. Se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 31

Tasa de reposición efectivos

Norma general de cálculo (art. 19.Uno.7)



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.

Comentario: ¿puede justificarse en términos de contención a priori del gasto público *académico* de la convocante?

Crónica de una histórica reivindicación (ver)

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias** 32

Oferta Pública de Empleo

- Si cumplieron los objetivos de EP, SF y RG, la Oferta Pública de Empleo será del 100% de la Tasa de Reposición de Efectivos (TRE)
- Si **NO** cumplieron los objetivos de EP, SF y RG, la Oferta Pública de Empleo será del:
 - 100% de la (TRE) en sectores PRIORITARIOS
 - 75% de la (TRE) en sectores NO PRIORITARIOS

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 33

Universidad:

100% de TRE de las plazas de Catedráticos de Universidad, de Profesores Titulares, de profesores contratados doctores y de Personal de Administración y Servicios, siempre que por parte de las AAPP 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 LOEPySF.

- Nota: 1. ¿Objetivos a nivel de Comunidad o Universidad?**
2. El gerente es el mejor amigo del candidato “de la casa”

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 34

Lucha contra la temporalidad perpetua

universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en    

CCOO informa Nº 3 / 2018

Sector: **PAS** *Lo primero las personas*

Tasa de reposición adicional de estabilización del PAS

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprueba la convocatoria de 417 plazas

El 9 de enero de 2019 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) ha autorizado a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de PAS para la estabilización de empleo temporal. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

Universidad	TOTAL PAS	Plazas autorizadas	
		Distribución orientativa por colectivos pendiente de confirmar en las reuniones de las Paritarias de los días 15 (PASL) y 18 (PASF) de enero	
		PASF	PASL
UCM	126	36	90
UC3M	90	54	36
UPM	71	46	25
UAM	54	14	40
UAH	44	23	21
URJC	32	28	4
Total	417	199	218

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

35

Negociación sindical para LPGE-2018



Acuerdo para lanzar una oferta de miles de empleos públicos

- Gobierno y sindicatos ultiman el pacto para sacar a oposición todos los puestos ocupados por interinos y temporales durante al menos tres años
- La tasa de reposición se elevará y hará que los próximos Presupuestos incluyan por primera vez desde 2009 creación de empleo neto
- El acuerdo queda pendiente de que finalmente haya cuentas para 2018 en los próximos días

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

36

Lucha contra la temporalidad perpetua

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 por ... personal de administración y servicios de las Universidades

Las ofertas de empleo respectivas deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. Improrrogable.

“La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento”.

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 Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes y proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización.

La contratación de personal temporal, el nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos sólo “en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 37

Tasa de reposición. Combate académico

Carlos-Alberto Amoedo-Souto, Alba Nogueira López. “Regateando hacia la excelencia”. REDA, Nº 157, 2013, pags. 249-278

No cabe la menor duda de que a través de los concursos se desarrollan auténticos procedimientos de promoción del profesorado que se haya acreditado a un cuerpo superior. En estos casos, cuando quien gana el concurso es un profesor integrante de la plantilla, no se incrementa la RPT de la universidad convocante, pues como consecuencia del proceso de promoción se habrá dotado una nueva plaza y se habrá amortizado la plaza de origen. El criterio empleado por el Gobierno desconoce las singularidades de la función pública en este ámbito, así como la estructura y las características de la carrera profesional de los profesores universitarios, que es una carrera continua y escalonada, muy diferente a la del resto de servidores públicos. Además, el acceso a la categoría superior a través de los correspondientes concursos exige la concurrencia de otro requisito, que aun determina una mayor singularidad de los funcionarios docentes. En este sentido, se requiere la acreditación de los méritos por una Agencia Nacional de Evaluación (ANECA), lo que asegura la idoneidad de los candidatos a los puestos para los que promocionan mediante una acreditación centralizada externa. Esto ha permitido a la gran mayoría de universidades ir dotando plazas en función de los candidatos acreditados de su plantilla, que son los que inician el procedimiento mediante la solicitud de la plaza por promoción. El nuevo criterio empleado por el Gobierno desde mediados de 2012 también desconoce la incentivación que las leyes reguladoras de la función pública y los convenios colectivos realizan de la promoción de los empleados públicos, que se configura en el artículo 14 del EBEP como un auténtico derecho individual, aunque, como hemos indicado, de forma paralela en otros ámbitos de la función pública se han intensificado los procedimientos de promoción interna como alternativa, precisamente, a la existencia de una tasa de reposición que impide la incorporación de nuevo personal.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 38

Tasa de reposición. Combate académico

El régimen de dotación y cobertura de plazas de profesorado universitario tras la legislatura 2011-2015

R.V.A.P. núm. 105. Mayo-Agosto 2016. Págs. 23-65

ISSN: 0211-9560

Carlos-Alberto Amoedo-Souto*

* Entre mayo de 2010 y enero de 2016, el autor ha desempeñado el cargo de secretario general de la Universidade da Coruña. Las opiniones que aquí se vierten recogen el fruto de esa experiencia, compartida con los equipos encabezados por los rectores José María Barja y Xosé Luís Armesto, a quienes desde aquí agradezco su compromiso irrenunciable con la universidad pública gallega.

Sumario: I. Introducción.—II. La aplicación de la tasa de reposición a las Universidades públicas. Un estado de la cuestión a comienzos de 2016. II.1. La posición de la Administración General del Estado y los tribunales. II.2. La postura de las universidades. II.2.1. Impacto empírico y efectos perversos del control de gasto público en personal en el ámbito universitario. II.2.2. Los argumentos jurídicos. A. La autonomía universitaria; B. Una interpretación sistemática del bloque de constitucionalidad; C. Las peculiaridades de la configuración jurídica del empleo público universitario.—III. Las mutaciones evolutivas de la tasa de reposición en las sucesivas leyes de presupuestos. III.1. La habilitación legal explícita de convocatorias de profesorado laboral contratado doctor con cargo a la tasa de reposición (Ley 22/2013). III.2. Las reglas de cálculo de la tasa de reposición (Ley 22/2013). III.3. Habilitación de creación de plazas en los Organismos Públicos de Investigación de la AGE (Ley 22/2013). III.4. Obligación de reserva de puestos universitarios para doctores del programa Ramón y Cajal con certificado I3. III.5. Una nueva forma de provisión de plazas mediante concursos de traslados de PDI funcionario.—IV. La reforma de la LOU por Real Decreto-Ley 15/2015, de 10 de septiembre.—V. Una interpretación de los cambios en el sistema de dotación y provisión de plazas universitarias durante la X legislatura.

Los sucesivos gobiernos centrales vienen incumpliendo desde la LOMLOU-2007 su deber de regular el Estatuto del PDI, omitiendo así el obligado desarrollo reglamentario del sistema de promoción del profesorado universitario que ayudase a una mejor implementación del sistema de carrera académica y eliminase sus actuales disfunciones. (...)

A nuestro juicio, poco o nada tiene esto que ver con el control del gasto público y los títulos competenciales que amparan la ley de presupuestos o la regulación estatal básica de las universidades, y sí más bien con una sórdida lucha contra la famosa *endogamia* universitaria

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

39

Tasa de reposición. Combate académico

El régimen de dotación y cobertura de plazas de profesorado universitario tras la legislatura 2011-2015

R.V.A.P. núm. 105. Mayo-Agosto 2016. Págs. 23-65

ISSN: 0211-9560

Carlos-Alberto Amoedo-Souto*

Durante la X legislatura (2011-2015), la gestión de las plazas del profesorado universitario español se ha visto sometida a inéditos límites y mecanismos jurídicos externos de control. Puede afirmarse sin hipérbole que **el sector universitario público ha estado intervenido** no sólo en la autorización del gasto presupuestario global de capítulo I, sino también en las decisiones más cotidianas de planificación, dotación y gestión de sus puestos de PDI.

Esta aplicación de la tasa de reposición se ha producido **en un contexto de recorte retributivo generalizado**, fuerte caída del gasto público en investigación básica, así como de reforma de ciertos aspectos de la dedicación del profesorado, de los precios públicos universitarios y del control económico-presupuestario de las universidades, acometida por el RDL 14/2012, de medidas urgentes de racionalización del gasto público educativo.

La suma de los anteriores factores ha provocado un **shock en la vida de la universidad** española, cuya principal característica radica, a nuestro juicio, en la combinación de dos factores: por un lado, un escenario inédito de infrafinanciación, pródigo en fenómenos organizativos y jurídicos nuevos, aún por inventariar y analizar detenidamente; por otro, el mantenimiento de ambiciosos objetivos estratégicos de reforma universitaria.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

40

Tasa de reposición. Combate académico

Carlos-Alberto Amoedo-Souto

El régimen de dotación y cobertura de plazas de profesorado universitario...

63

Por decirlo con una metáfora que tomo prestada del magistrado José Ramón CHAVES GARCÍA, durante esta legislatura el gobierno se ha aproximado a la universidad como un *Tédax* se aproxima a un bulto sospechoso, teniendo mucho cuidado de cortar los cables correctos que, de manera eficaz, desactivasen su potencial explosivo. Las modalidades de cambio normativo aplicadas en este empeño han aprovechado el contexto de la crisis para desarrollar con éxito una estrategia coherente de reforma desreguladora del modelo de servicio público educativo clásico en España, testimoniada por la flexibilización de la duración de los títulos universitarios, la dualización de la dedicación del profesorado, la liberalización de las tasas universitarias, o el aumento de la condicionalidad financiera a través de los indicadores de los planes de financiación.

La reforma de la dotación de plazas de PDI aquí analizada se alinea, a nuestro juicio, en esa misma lógica de aumento de la competencia interna del sector universitario y de paralela potenciación del «mercado» de educación superior en España, esto es, de la educación superior como un mercado.

Trabajo recibido el 1 de marzo de 2016

Aceptado por el Consejo de Redacción el 3 de junio de 2016

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

41

Tasa de reposición. Combate académico

“La ciega aplicación de la tasa de reposición al personal docente e investigador de Universidades Públicas”. *Temas Laborales* 127/2014

280

María Sepúlveda Gómez

Por ello, en este ámbito resulta extraño hablar de términos propios del resto de administraciones públicas en las que sí existen sistemas de promoción profesional, y se diferencia por tanto entre personal de nuevo ingreso y personal de promoción entre niveles, grupos, grados, categorías, etc²⁸, así como el empleo de términos tales como plazas de nueva creación y plazas vacantes, habitualmente en correspondencia con acceso público o promoción interna, respectivamente. El empleo público en las universidades no se ajusta a ese patrón. Aunque formalmente se trate de plazas de nueva creación, sometidas a oferta pública, el sistema obedece a la lógica de un sistema de promoción profesional en el que la obtención de una categoría superior está supeditada a la acreditación y al sometimiento de concursos de acceso públicos regulados por cada universidad en sus estatutos. En tanto que las nuevas incorporaciones se producen a través de categorías laborales temporales en formación, ahora vedadas por las normas restrictivas del empleo público desde 2011.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias

42

Tasa de reposición. Jurisprudencia lejana

STSJ COMUNIDAD VALENCIANA 295/2017 de 30/05/2017, Ponente: RICARDO FERNANDEZ CARBALLO-CALERO

Desestimación de la exigencia sindical de “incluir en la Oferta de Empleo Público del año 2014 para personal de instituciones sanitarias dependientes de la Consellería de Sanidad, las plazas vacantes ocupadas por personal interino”.

ST.S.J.ASTURIAS 652/2017 de 17/07/2017, Ponente: MARIA OLGA GONZALEZ-LAMUÑO ROMAY

“Solicita de forma genérica que se incluyan en la misma la totalidad de las plazas municipales vacantes cubiertas con personal interino, sin discriminar entre la totalidad de las mismas, razones todas ellas que llevan a esta Sala a la desestimación del recurso interpuesto”.

Tribunal Supremo, STS 688/2017 de 21-4-2017, Pte Celsa Pico Lorenzo

Desestima la pretensión de la Asociación para la Defensa de la Función Pública Aragonesa que se ordenase a la Administración que apruebe una nueva oferta pública de empleo -o subsidiariamente una oferta complementaria- en la que incluya todas las plazas reservadas a funcionarios cubiertas por funcionarios interinos a fecha 31 de diciembre de 2013.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 43

Tasa reposición. Jurisprudencia universitaria

Sentencia 868/2013, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia:

Frente al argumento de la universidad de que el ejercicio de la llamada autonomía universitaria y “conforme al artículo 70 de la LOU, puede establecer anualmente, con sujeción al estado de gastos de su presupuesto, la relación de puestos de trabajo de su profesorado, que puede verse modificada por ampliación de plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, razón por la que no está sujeta la universidad a la obligación de incluir sus convocatorias en las ofertas de empleo público anual”, estima el recurso contencioso administrativo interpuesto, señalando entre otros argumentos que “**Tampoco puede ser acogida la referencia que la parte demandada hace a la tan manida autonomía universitaria, pues siendo la misma cierta y necesaria, lo que no puede convertirse es una patente de corso para escapar de cualquier control o supervisión, máxime cuando nos movemos en el marco de normas de carácter básico estatal, a tenor de lo previsto en los artículos 149.1.13 y 156.1 del texto constitucional**”.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - Antonio Arias 44

Tasa reposición. Jurisprudencia universitaria

La STS de 9-3-2015 (ponente: D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva) dicta una clara doctrina en su fundamento octavo al precisar que el cálculo de la tasa de reposición ha de hacerse en relación con el profesorado de los cuerpos docentes universitarios de cada Universidad (La Coruña) y “no con los de todas las universidades públicas” (tesis inicial TSJ Navarra).

La STS 18-5-2015 (ponente: D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva) recuerda que la autonomía financiera de las Universidades tampoco puede abstraerse de los límites que deriven de normas básicas establecidas por la ley o por disposiciones con fuerza de Ley, las cuales, a su vez, expresan normativamente en el ámbito presupuestario la dirección de la política económica trazada por el Gobierno y convalidada por las Cortes Generales.

Para la STS de 9-5-2016 (Ponente: José Manuel Sieira Míguez) es indiferente que se haya amortizado o no la plaza de la recurrente o que no se haya producido incremento de gasto, pues se ha producido la convocatoria para ingreso de nuevo personal que infringe una norma básica estatal, cuya aplicación y prevalencia constituye el interés legal y único de la Administración del Estado.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

45



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 171

Miércoles 19 de julio de 2017

Sec. TC. Pág. 63129

Sección del Tribunal Constitucional

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

8467

Pleno. Sentencia 82/2017, de 22 de junio de 2017. Recurso de inconstitucionalidad 1387-2017. Interpuesto por el Presidente del Gobierno respecto del artículo único de la Ley de las Cortes de Aragón 12/2016, de 15 de diciembre, de modificación de la Ley 6/2002, de 15 de abril, de salud de Aragón. Competencias sobre ordenación general de la economía y función pública: nulidad del precepto legal autonómico que lleva a cabo una estabilización del empleo público en el ámbito sanitario.

El Constitucional anula una oferta de empleo en Aragón

La decisión afecta a 1.483 plazas del Servicio Aragonés de Salud

EE MADRID.

El pleno del Tribunal Constitucional ha anulado la Ley de las Cortes de Aragón 12/2016, que permite al Ejecutivo autonómico aprobar ofertas públicas de empleo con carácter

excepcional y extraordinario para la consolidación y estabilización del personal del Servicio Aragonés de Salud y de las empresas públicas y entes de carácter sanitario.

Según el BOE, el artículo único de la Ley aragonesa, que permitía convocar una oferta de empleo por encima de la tasa de reposición, siempre que no supusiera un coste adicional, vulnera las competencias estatales de varios artículos legales.

Con esta decisión, el alto tribunal anula la convocatoria de la oferta pública de empleo extraordinaria de 1.483 plazas sanitarias en Aragón. En este sentido, concluyen que las representaciones de las instituciones autonómicas no han desmentido, “antes al contrario, que se trate de una oferta extraordinaria en la que se incrementa, por la vía de la consolidación de las plazas ocupadas por interinos, el personal fijo del Servicio Aragonés de Sa-

lud”. “No se trata entonces –abundan– de incorporar nuevo personal para reponer bajas, objetivo de la tasa de reposición del cien por cien que fija la norma estatal, sino de aumentarlo, con lo que se produciría con ello una ampliación de la plantilla del sector público no permitida y al margen de la regulación de la tasa de reposición que tiene carácter básico”, argumenta.

En su recurso presentado el pasado mes de marzo, el abogado del

Estado indicó que la normativa afectada, dentro de la legislación en materia funcional, a dos áreas de carácter sensible: la regulación y límites de la oferta de empleo público como normativa básica del Estado y la limitación presupuestaria en cuanto a la masa salarial y las tasas de reposición de personal en el sector público que las leyes de presupuestos suelen establecer como instrumento de contención del gasto público.

Control



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

47

Control

TÍTULO II

Organización y funcionamiento del sector público institucional

CAPÍTULO I

Del sector público institucional

Artículo 81. *Principios generales de actuación.*

1. Las entidades que integran el sector público institucional están sometidas en su actuación a los principios de legalidad, eficiencia, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera así como al principio de transparencia en su gestión. En particular se sujetarán en materia de personal, incluido el laboral, a las limitaciones previstas en la normativa presupuestaria y en las previsiones anuales de los presupuestos generales.

2. Todas las Administraciones Públicas deberán establecer un sistema de supervisión continua de sus entidades dependientes, con el objeto de comprobar la subsistencia de los motivos que justificaron su creación y su sostenibilidad financiera, y que deberá incluir la formulación expresa de propuestas de mantenimiento, transformación o extinción.

– Informe de control sobre RPT

- Sostenibilidad financiera (Estado-UNED) OM HFP/371/2018
- Ley de Cantabria 5/2018, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

48

VIERNES, 28 DE DICIEMBRE DE 2018 - BOC EXTRAORDINARIO NÚM. 40

1. DISPOSICIONES GENERALES

PARLAMENTO DE CANTABRIA

CVE-2018-11350 *Ley de Cantabria 10/2018, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2019.*

Disposición adicional décimo primera

Contratación de personal y contratación de obras, suministros y servicios en el Sector Público Institucional Autonómico

Uno. Con carácter previo a la contratación de personal de carácter indefinido y dentro de los límites establecidos con carácter básico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, será necesario solicitar informe de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

Quedan exceptuadas de la emisión de este informe aquellas contrataciones indefinidas derivadas del cumplimiento de resoluciones judiciales o de la normativa vigente en materia laboral.

Dos. Con carácter previo al inicio de la tramitación de expedientes de contratación de obras, suministros y servicios, será necesario solicitar informe de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo cuando el valor estimado del contrato supere los ciento veinte mil euros (120.000€).

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

49

Control



Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

50

Informes de control externo



TRIBUNAL DE CUENTAS

Además, se viene señalando en sucesivos informes la falta de seguridad jurídica existente en otros aspectos relacionados con el personal de las universidades públicas, como ocurre en la interpretación de las disposiciones que regulan la autorización de los costes de personal de las universidades públicas, en las que no queda reflejada la totalidad de su personal, o las posibles consecuencias de la superación de los costes autorizados.

Esta inseguridad también alcanza cuando la norma estatal, básica para todas las administraciones, establece limitaciones a la incorporación de nuevo personal, como se ha señalado antes, y la ley de trasposición autonómica exige requisitos de autorización cuya extensión a la universidad no ha quedado acreditada, o en el caso de la exigencia, en todo caso, a "las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos", suscitándose dudas de aplicación en relación con las contrataciones de personal cuyas retribuciones se imputan al capítulo 6, y las consiguientes limitaciones existentes respecto de la contratación de personal laboral con cargo a los créditos de inversiones que resultan de aplicación al resto del sector público autonómico.

Por todo ello, cabe concluir que, en opinión del Tribunal de Cuentas, se estima necesario dotar de seguridad jurídica a esta materia, regulando por parte de la CA aquellas especialidades reconocidas a la universidad que se aparten del resto de su sector público en atención a sus peculiaridades.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

51

Informes de control externo



TRIBUNAL DE CUENTAS

La universidad ha aportado la documentación acreditativa de los requisitos apuntados tanto en la Oferta de Empleo Público inicial como en sus modificaciones, así como la reserva señalada para el personal investigador doctor. También se ha verificado el cumplimiento del art. 48 de la LOU, respecto de las limitaciones que establece en la contratación del personal docente e investigador contratado y del personal docente e investigador con contrato laboral temporal, por cuanto no pueden superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad y el 40 por 100 de la plantilla docente, respectivamente.

En relación con el incremento de efectivos habido en 2015 no amparados por la ejecución de ofertas públicas de empleo del ejercicio o de ejercicios anteriores, hay que señalar que la Ley 13/2014, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2015, al delimitar en su Capítulo III, bajo la rúbrica de "Otras disposiciones en materia de personal" las restricciones señaladas para la contratación de nuevo personal, no las relaciona con la universidad, creando inseguridad jurídica en la trasposición de la normativa estatal a la autonómica respecto de la universidad.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

52

Informes de control externo



TRIBUNAL DE CUENTAS

Además, se viene señalando en sucesivos informes la falta de seguridad jurídica existente en otros aspectos relacionados con el personal de las universidades públicas, como ocurre en la interpretación de las disposiciones que regulan la autorización de los costes de personal de las universidades públicas, en las que no queda reflejada la totalidad de su personal, o las posibles consecuencias de la superación de los costes autorizados. En este sentido debe valorarse positivamente la regulación introducida en el art. 50 de la ley autonómica, al determinar expresamente el límite, a diferencia del ejercicio anterior, que lo posponía a un momento posterior, lo que se considera improcedente, como se señaló en el último informe, así como la depuración de los costes excluidos a efectos de cálculo del límite.

Esta inseguridad también alcanza cuando la norma estatal, básica para todas las administraciones, establece limitaciones a la incorporación de nuevo personal, como se ha señalado antes, y la ley de trasposición autonómica no incluye expresamente a las UUPP, y las consiguientes limitaciones existentes respecto de la contratación de personal laboral con cargo a los créditos de inversiones que resultan de aplicación al resto del sector público autonómico.

Por todo ello, cabe concluir que, en opinión del Tribunal de Cuentas, se estima necesario dotar de seguridad jurídica a esta materia, regulando por parte de la CA aquellas especialidades reconocidas a la universidad que se aparten del resto de su sector público en atención a sus peculiaridades.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

53

Informes de control externo



TRIBUNAL DE CUENTAS

Esto no obstante, en relación con el incremento de efectivos habido en 2015 no amparados por la ejecución de ofertas públicas de empleo del ejercicio o de ejercicios anteriores, la universidad manifiesta que como "la educación superior tiene el carácter de servicio público esencial, se han realizado los contratos temporales de Personal Docente e Investigador así como nombramientos de personal interino en el PAS, necesarios para el correcto funcionamiento de dicho servicio". En cuanto a esta última cuestión hay que señalar, como se viene señalando en informes anteriores, la falta de seguridad jurídica existente en materia de personal respecto de las UUPP. En el ámbito de esta CA, si bien la Disposición adicional vigésima de la Ley 13/2014, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2015 señala que "Durante el ejercicio 2015 la aprobación de la oferta de empleo público únicamente podrá llevarse a cabo, en su caso, en los términos establecidos en la normativa estatal básica", el art. 33 de la citada norma, al regular el nombramiento y contratación de personal de carácter temporal, delimita su ámbito de aplicación a parte del sector público, en concreto a "la Administración general de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y en el Servicio Murciano de Salud", sin incluir a sus universidades públicas, contrariamente a lo dispuesto con carácter básico en la normativa estatal. En virtud de lo señalado, se estima que la universidad debería haber solicitado la correspondiente autorización con carácter previo a su contratación, en los términos señalados en la normativa estatal y que concreta el art. 33 mediante la "autorización de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, previo informe preceptivo de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos"⁶.

Oviedo, 23-5-2019. XV Curso sobre régimen jurídico de Universidades - **Antonio Arias**

54



La universidad ha aportado la documentación acreditativa de los requisitos apuntados tanto en la Oferta de Empleo Público, así como la reserva señalada para el personal investigador doctor. También se ha verificado el cumplimiento del art. 48 de la LOU, respecto de las limitaciones que establece en la contratación del personal docente e investigador contratado y del personal docente e investigador con contrato laboral temporal, por cuanto no pueden superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad y el 40 por 100 de la plantilla docente, respectivamente.

En relación con el incremento de efectivos habido en 2015 no amparados por la ejecución de ofertas públicas de empleo del ejercicio o de ejercicios anteriores, hay que señalar que la Ley 6/2014, de 26 diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2015, tanto en el art. 25 en materia de gastos de personal como en el art. 38 sobre normas para la provisión de puestos de trabajo, delimita el ámbito de aplicación tan solo a la Administración de la Comunidad Autónoma, creando por tanto inseguridad jurídica respecto a la aplicación de dichas normas al ámbito de la universidad.

El futuro ...

- Ley de presupuestos 2020: ¿igual qué el proyecto de presupuesto 2019? (2018)
- Las universidades (y las CCAA que las financian) sin la capacidad financiera necesaria para dotar plazas para la enorme bolsa de acreditados.
- **Javier Vidal** (Ex-dir. Gral. Universidades, Ule): “La consecuencia es la parada en seco de la carrera profesional de muchas personas con años de estudios ... personas en las que la sociedad ha invertido muchos recursos y en las que ha depositado su confianza para que el bienestar general se mantenga o mejore. Bloquear su acceso a un puesto de trabajo es absurdo, es tirar el dinero de todos.
- **Enrique Diez Barra** (Catedrático de química orgánica de la UCLM desde 1993): “Estamos ante una situación implosiva, de envejecimiento más que de maduración. Un grave problema, el de tener un sistema universitario sin relevo generacional.”

SI LOS JOVENES SE ATREVEN A PROTESTAR,
ES QUE LA ENSEÑANZA NO FUNCIONA

**Muchas gracias
por su atención**

