

# LA TASA DE REPOSICIÓN



**MARÍA DEL CARMEN NÚÑEZ LOZANO**  
**SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE**  
**HUELVA**  
**CATEDRÁTICA DE DERECHO ADMINISTRATIVO**

# ¿QUÉ ES LA TASA DE REPOSICIÓN?



Ratio que determina el número de efectivos que se pueden incorporar a la Administración en función de las bajas producidas en el año anterior

Instrumento destinado a limitar la incorporación de nuevo personal

# CÓMPUTO DE LA TASA DE REPOSICIÓN



- Número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2013, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías: 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.

## MENOS

Número de empleados fijos incorporado 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.

- No computa promoción interna

# ¿CARÁCTER NOVEDOSO?



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.Primerο	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

# Artículo 17.4 LPGE 97



- Durante 1997, las convocatorias de plazas para ingreso de nuevo personal se concentrarán en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren absolutamente prioritarios. En todo caso, el número de plazas de nuevo ingreso deberá ser inferior al 25 por 100 que resulte por aplicación de la tasa de reposición de efectivos, a excepción del número de plazas para el acceso a militar de carrera y de empleo que se determinarán reglamentariamente de acuerdo con los planes que se establezcan para la cobertura de las plantillas establecidas por la Ley 14/1993, de 23 de diciembre, de Plantillas de las Fuerzas Armadas y para la profesionalización de las Fuerzas Armadas, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial; teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria primera y en el artículo 20.6, respectivamente, de dichas Leyes sobre créditos presupuestarios, referidos éstos al valor consolidable anual del coste correspondiente.
- Asimismo, no será de aplicación el cómputo de plazas de nuevo ingreso a que se refiere el párrafo anterior a las Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, en relación a la determinación del número de plazas para el acceso al cuerpo de funcionarios docentes, así como a aquellas Comunidades Autónomas que deban efectuar un despliegue de los efectivos de Policía Autonómica en su territorio en relación a la cobertura de las correspondientes plazas para el desarrollo de su modelo policial.

# Art.23.1 LPGE2011



- Durante el año 2011, el número total de plazas de nuevo ingreso del personal del sector público delimitado en el artículo anterior será, como máximo, igual al 10 por ciento de la tasa de reposición de efectivos y se concentrará en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
- Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo 1 de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación a que hace referencia el párrafo primero de este apartado se fija en el 30 por ciento de la tasa de reposición de efectivos en los siguientes supuestos:
  - a) Las Corporaciones locales de menos de 20.000 habitantes.
  - b) Las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

# SUPUESTO PUNTO DE INFLEXIÓN



## **Real Decreto-ley 20/2011**

- El art. 3.1 prohíbe la incorporación de nuevo personal
- Se establece para algunos sectores una tasa del 10 %
  - No se incluyen las Universidades
  - Tampoco las han mencionado Leyes de Presupuestos anteriores
- El artículo 3.3, que prohíbe las convocatorias de plazas vacantes de nuevo ingreso en el ámbito de la AGE, no menciona la UNED.

## **Ley 2/2012**

- El art. 23.Uno.1: prohíbe la incorporación de nuevo personal y se refiere al sector público delimitado en el artículo anterior, que menciona a las Universidades
- Artículo 23.Dos.2: refiere la tasa del 10 por ciento a las plazas de los cuerpos de personal investigador de las universidades

# APLICACIÓN DE LA TASA HASTA 2012



- Las Universidades han convocado plazas en estos años muy por encima de la tasa de reposición vigente en cada momento
- Posibles conclusiones alternativas:
  - Incumplimiento masivo de la normativa presupuestaria
  - La tasa de reposición no se consume cuando la persona que accede a la plaza ya era CDU de la misma Universidad o contratado con carácter indefinido: promoción interna
  - La tasa de reposición es dinámica: solo hay promoción interna cuando se accede a cátedra desde otros CDUs

# POSICIÓN QUE SE MANTIENE(I)



- La tasa no se consume cuando se accede desde plazas CDUs o contratos indefinidos previos en la propia Universidad: promoción interna
- El Real Decreto-ley 20/2011 no cambia esta conclusión:
  - El art. 3.1 prohíbe la incorporación de nuevo personal
  - El art. 3.3 prohíbe la convocatoria de plazas en la AGE, mencionando una serie de administraciones dependientes entre las que no se encuentra la UNED

# POSICIÓN QUE SE MANTIENE(II)



- **Argumentos:**
  - Sistema peculiar de promoción interna
  - Autonomía universitaria:
    - ✦ Promoción del personal docente e investigador [artículo 2.2.e) LOU], la elaboración, aprobación y gestión de sus presupuestos [artículo 2.2.h) LOU] y el establecimiento y modificación de sus relaciones de puestos de trabajo [artículo 2.2.i) LOU], con rendición de cuentas del uso de sus medios y recursos a la sociedad (artículo 2.4 LOU)
  - Códigos propios de autolimitación
  - Criterio acorde con el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades
- **Precedentes:**
  - ✦ Planes de Mejora, Estabilidad y Promoción del Profesorado Universitario (2000): más de 10.000 plazas antes de 2002

# El Proyecto de LPGE para 2014



- Tasa de reposición del 10 %
- Parte de las plazas podrá ofertarse para el ingreso como profesor contratado doctor
- Acreditación de que la Oferta de Empleo Público no afecta a los objetivos de estabilidad presupuestaria ni a los límites que fija la LO 2/2012
- Autorización de la convocatoria por parte de la administración de la que dependa la Universidad (la CA en la mayoría de los casos)
- Inclusión en una oferta de empleo público publicada antes de fin de 2014.
- Convocatoria en el plazo improrrogable de tres años desde la aprobación de la Oferta Pública de Empleo

# INSEGURIDAD JURÍDICA (I)



- Hasta el Proyecto LPGE 14: falta de certeza acerca de qué bajas computaban.
- ¿Se suman las bajas de cátedras y de titularidades?
  - Proyecto LPGE 14: “número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2013, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado anterior”.
- ¿Cómo se computa? ¿Se predica de una misma Universidad o a nivel nacional? ¿Se predica de cada cuerpo o escala?
  - CDU: Cuerpos nacionales: cuerpos “interuniversitarios o comunicables entre las distintas universidades” (STC de 27 de febrero de 1987, FJ 12)
  - Pero personal propio de cada Universidad
  - Cuyo coste soporta el presupuesto de la Comunidad Autónoma

# INSEGURIDAD JURÍDICA (II)



- Si se computa a nivel nacional:
  - ¿Se consume a nivel nacional?
  - ¿Cuál es criterio que ha de aplicarse en primer lugar? ¿Se asignan a las Universidades o se asignan a las áreas?
- ¿Qué es lo que exactamente se pretende con ella?
- ¿Qué es lo que exactamente impide? ¿La incorporación de personal? ¿La incorporación a cuerpos o escalas? ¿La mera posibilidad de que se incremente el número de efectivos?
- Si lo relevante es el acceso a un cuerpo (o a una modalidad de contrato desde la LPGE 14), ¿no debería computar la amortización de la plaza de origen?

# Contradicciones



- A partir de la LPGE 14 se va a poder consumir con un contratado
- Se han recurrido las convocatorias de plazas, siendo así que no son actos idóneos para vulnerar la prohibición de incorporar nuevo personal
- Se han recurrido nombramientos de personas que ya estaban incorporadas a la Universidad
- Se ha mantenido la integración de profesores titulares de escuela en el cuerpo de titulares: ello confirma que la prohibición alcanza solo a la incorporación de nuevo personal

# Consecuencias (I)



- Anquilosamiento y envejecimiento de las plantillas docentes e investigadoras
- Falta de funcionarios en áreas de conocimiento que, al momento de instaurarse la actual interpretación de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, no contaban con plazas correspondientes a los cuerpos docentes universitarios

# Consecuencias (II)



- Imposibilidad de cumplir compromisos asumidos
- Falta de motivación en el profesorado universitario
- Pérdida de oportunidades en orden a la obtención de sexenios, de proyectos y de contratos de investigación
- Crispación
- Fomento del empleo precario