

PROPUESTA DEL VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO, AL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, PARA LA APROBACIÓN DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PARA EL AÑO 2025

Se propone la oferta de empleo público de personal docente e investigador de la Universidad de Málaga para el año 2025, en los siguientes términos:

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (prorrogada para 2024 y 2025), la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 120% en los sectores prioritarios.

Entre ellos se encuentran las Universidades, respecto de las cuales se determina que se aplicará una tasa de reposición de hasta un máximo del 120 por ciento, a plazas de los Cuerpos de Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad, así como a las de Profesores Contratados Doctores de Universidad. Debe tenerse en cuenta que la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario crea la figura de Profesor Permanente Laboral, cuyo desarrollo se articula en el Decreto-Ley 8/2023, de 24 de octubre, por el que se modifica el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades aprobado por Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero.

En el referido precepto de la norma presupuestaria (20.Dos.3.I) se establece, además, la obligación de destinar, como mínimo y 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, un 15% del total de plazas que se oferten a la contratación, 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.

Para el cálculo de la tasa de reposición, conforme a lo previsto en el artículo 20.Tres.1 de la LPGE el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio. A estos efectos se computan los ceses 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 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 cesa.

En el precepto mencionado de la norma presupuestaria, se hace referencia a la posibilidad de incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente las plazas que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario.

El apartado Tres.3 del artículo 20 indica que la validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del EBEP:

- a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.
- b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.

La Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para 2025 incluye las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Tal y como está previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, la Oferta de Empleo Público, como instrumento de planificación de los recursos humanos, define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos.

En su virtud, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado de la Universidad de Málaga propone al Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga:

Primero.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del 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, y en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (prorrogada para 2024 y 2025), aprobación de la Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador para el año 2025 considerando una tasa de reposición del 120%.

Segundo. Cuantificación de las plazas.

El número de plazas de Personal Docente e Investigador para el año 2025 es el siguiente:

- I. Personal Docente e Investigador funcionario.

Categoría	Subgrupo	Total Plazas	Régimen
Catedrático/a de Universidad	A1	75	Promoción interna
Catedrático/a de Universidad (reserva otras discapacidades)		9 (*)	Promoción interna
Profesor/a Titular de Universidad		63	Turno libre
Profesor/a Titular de Universidad (reserva otras discapacidades)		8 (*)	Turno libre
Profesor/a Titular de Universidad		11 (**)	Turno libre

(*) En aplicación del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. El cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual (2%) y a personas con enfermedad mental (1%), toda vez que este tipo de discapacidad se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo, que abarca muchas habilidades sociales y prácticas cotidianas, por lo que parece incompatible con la cobertura de estas plazas entre personal que cuente con el grado de Doctor y esté acreditado para las figuras de Profesorado Permanente Laboral, Profesor/a Titular o Catedrático/a, queda incluido en las plazas reservadas para discapacidad general.

(**) Destinado a la contratación de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, éstas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3, en virtud del artículo 20.Dos.3.I de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

II. Personal Docente e Investigador contratado con vinculación permanente.

Categoría	Subgrupo	Total Plazas	Régimen
Profesor/a Permanente Laboral	A1	26	Turno libre
Profesor/a Permanente Laboral (reserva otras discapacidades)		4 (*)	Turno libre
Profesor/a Permanente Laboral		7 (**)	Turno libre

(*) En aplicación del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. El cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual (2%) y a personas con enfermedad mental (1%), toda vez que este tipo de discapacidad se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo, que abarca muchas habilidades sociales y prácticas cotidianas, por lo que parece incompatible con la cobertura de estas plazas entre personal que cuente con el grado de Doctor y esté acreditado para las figuras de Profesorado Permanente Laboral, Profesor/a Titular o Catedrático/a, queda incluido en las plazas reservadas para discapacidad general.



(**) Destinado a la contratación de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, éstas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3, en virtud del artículo 20.Dos.3.I de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.



EFQM AENOR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



COMUNICACIÓN
RESPONSABLE



T de
Transparente