

## **Avances y carencias de la propuesta de la Administración de la UPV/EHU para la OPE 2021 del PDI**

En la Comisión de Planificación del 1 de diciembre la Administración nos presentó la misma propuesta de diseño de la OPE 2021 que en la anterior Comisión de planificación. Cabe recordar que en la OPE del año pasado la Administración estableció un nuevo filtro para determinar las plazas a concurso: llevar un mínimo de 2,5 años como profesorado adjunto. Argumentaron haber añadido este criterio debido a que había miembros del PDI que carecían de la suficiente experiencia docente, aunque realmente conocían que todas las personas incluidas en la lista estaban en posesión de la acreditación requerida. LAB criticó la decisión unilateral de la Administración porque este nuevo criterio prolongaba el proceso de estabilización de parte del profesorado -tanto en el caso del profesorado adjunto como del laboral interino (LIU)- que había estado dando clases durante años y que preveía que su plaza saliese a concurso en breve. Frente a ello, LAB propuso una alternativa complementaria: que la acumulación de cinco años de experiencia docente fuese suficiente para pasar el filtro, homologándola a la permanencia de al menos 2,5 años en la figura de profesorado adjunto. De este modo, también se tendría en cuenta la enseñanza impartida como LIU. Tras un largo debate la Administración aceptó nuestra propuesta, pero ampliando el plazo de 5 a 7,5 años. Para LAB el actual criterio de prioridad, es decir, haber estado como mínimo 2,5 años en una plaza de profesorado adjunto o acumular 7,5 años de experiencia docente, puede considerarse aceptable, en buena medida porque le da la vuelta al criterio establecido unilateralmente en la OPE 2020 y reabre la puerta a la mayoría de docentes con contratación temporal que llevan suficientes años en la enseñanza universitaria.

Atendiendo a los datos facilitados por la Administración, en la OPE de 2021 pueden salir a concurso 133 plazas. Aunque la tasa de reposición de este año es del 110%, debemos volver a denunciar que este límite supone retrasar de forma inaceptable la estabilización de los puestos de trabajo del personal docente e investigador temporal universitario.

Queremos manifestar algunas preocupaciones ante la propuesta de la Administración.

Al estudiar la primera propuesta de la Administración, observamos con preocupación que el número de plazas de estabilización disminuía considerablemente en comparación con las plazas de promoción. Ante esta situación nos mostramos a favor de aumentar el número de puestos de trabajo que sirvan para que el PDI se estabilice. Observamos con inquietud cómo a la última Comisión de Planificación se ha traído la misma propuesta que se realizó anteriormente, rechazando totalmente las peticiones formuladas y mostrando una nula voluntad negociadora en este tema. Desde LAB defendemos, cómo no, el derecho a promocionar que asiste al profesorado, pero creemos que al diseñar la OPE hay que dar prioridad a la estabilización a la hora de definir el reparto de plazas. Además, no entendemos como promoción pasar de una plaza de profesorado agregado a titular. LAB siempre ha defendido que la carrera laboral y la funcional son equiparables y deben corresponderles los mismos derechos. Precisamente éste es el punto que más nos preocupa. De hecho, la Administración quiere crear muchas más plazas que en años anteriores para pasar de la figura de profesorado agregado a titular, mientras hay personas acreditadas y con la suficiente experiencia docente que tendrán que seguir esperando para poder estabilizarse. Más aún teniendo en cuenta que en algunos casos una persona pendiente de pasar de agregada a titular puede conseguirlo antes que alguien a la espera de su estabilización, aunque la primera lleve menos tiempo de espera en plaza de profesorado agregado. ¡Hay que corregir esta injusticia! Por ello, volvemos a solicitar una reducción significativa de las 20 plazas que se proponen para pasar a

titular. No pedimos que se dejen de ofrecer plazas de este tipo, ya que este profesorado también tiene derecho de pasar a titular, y el número de plazas de cátedra que se crearán a través de la promoción interna depende del número de plazas de titular creadas. LAB defiende un reparto más equilibrado, siempre teniendo como prioridad la estabilización del personal.

Por otro lado, debemos recordar que la legislación estatal establece que el 15% del número de plazas que permite la tasa de reposición debe destinarse a la estabilización del personal investigador. Inicialmente solo se tenía en cuenta al personal investigador acreditado como I3 tras la finalización del programa Ramón y Cajal. Posteriormente, sin embargo, también se ha abierto la puerta al personal investigador con acreditación I3 que han pasado por programas de excelencia. Sin embargo, la UPV/EHU sigue creando puestos de trabajo solo a quienes provienen del programa Ramón y Cajal, aunque no se utilicen todas las plazas. Sobre este tema hemos vuelto a pedir que se abra la posibilidad de opositar por un puesto permanente a todo el personal investigador acreditado con I3 que ha estado en programas de excelencia. En este sentido, hay que definir de una vez por todas la trayectoria laboral del personal investigador, definiendo criterios para crear puestos de trabajo y poder competir. Entre estos criterios deberá estar el euskara. En la propuesta que realizó LAB cuando se estaba elaborando el III Plan de Euskara se solicitaba que como mínimo la mitad de las plazas de personal investigador permanente que se creasen tuvieran perfil en euskara. Seguiremos defendiendo este criterio, con el fin de no agrandar los numerosos vacíos que en cuestión de euskaldunización sigue teniendo la UPV/EHU.

Y qué decir de la figura de profesorado de investigación... Esta figura, equiparable a la del profesorado pleno, está definida desde hace tiempo (en el Decreto 40/2008, ¡hace ya 13 años!) y Unibasq está acreditando al personal investigador para este puesto. Sin embargo, ¿por qué no se ha creado todavía ninguna plaza de este tipo? LAB pide que se establezcan criterios para integrar al personal investigador permanente acreditado para esta figura en la lista de quienes están a la espera de conseguir su cátedra o convertirse en profesorado pleno, de forma que puedan promocionar a plazas de profesorado de investigación.

Desde LAB seguiremos trabajando para defender los derechos de todas las trabajadoras y los trabajadores, con especial atención a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.