



## PROPUESTA PARA LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DE 2018 DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

La administración nos ha presentado una propuesta de OPE 2018 pero no ha proporcionado los datos referentes al gasto actual total de la plantilla de PDI de la UPV ni el límite de gasto para personal que tiene la UPV. Lo único que se nos ha dicho es que esta propuesta es viable.

Teniendo en cuenta que para FESP-UGT los dos puntos fundamentales que debe regir la OPE de la UPV deben ser el **mantenimiento de los puestos de trabajo** de todos los trabajadores y que **la tasa de saturación académica de los departamentos sea a lo sumo del 100%**, exponemos a continuación una alternativa a la OPE presentada por la administración con el casi mismo coste económico (sin tener en cuenta el coste de la seguridad social) y basada en los dos preceptos comentados anteriormente:

- **Mantener el porcentaje de saturación académica docente** de las áreas de conocimiento de los departamentos necesario para renovar a los profesores asociados en el **85%**.
- Mantener las 8 plazas de AYD y la plaza de COD que en la propuesta de la administración aparecen en la columna (AYD ASO). Esto lo vemos imprescindible ya que estas plazas son para departamentos que superan el 100% de saturación académica y, en algunos casos, por un margen amplio.
- Como la administración no sabe si el presupuesto permite cumplir los dos puntos anteriores a la vez, para que el balance de esta modificación de la OPE no sea negativo proponemos modificar uno de los preceptos que, aun estando de acuerdo con él, se pretenden introducir en la OPE este año y que quizás se puedan retrasar parcialmente al año 2019 en función del presupuesto.

Así, aun pareciéndonos positiva una política de **captación de talento** de profesorado externo, teniendo en cuenta que 3 de los departamentos seleccionados para estas plazas están por debajo del 90% de saturación académica, proponemos que **solo se doten las 2 plazas en los departamentos que están por encima del 100%**. Esto supone un ahorro de 115.613,96 € correspondientes a 2 plazas de CU y 1 plaza de TU. Es más, **no tiene sentido que la administración trate de captar talento externo cuando no cuida del interno**. Es decir, nos parece bien que la administración quiera destinar dinero a captar talento externo como, por ejemplo, investigadores "Ramón y Cajal (RyC)", pero previamente tendría que presupuestar una partida para la cofinanciación de todos los RyC presentes y futuros.

De este modo, **nuestra propuesta supone un balance positivo de 115.613,96 €**. En la última mesa de PDI el vicerrector informó que el paso del 85% al 95% supondría la no renovación de 15 profesores asociados (7 P6, 7 P3 y 1 P4). El coste de estas plazas es de 78.495,3 €. De este modo, obtenemos un **balance positivo de 37.118,66 €**. Así **proponemos que se renueven a estos 15 asociados y que, además, se creen otras 2 plazas de AYD en los departamentos más saturados**. Esto supone una diferencia negativa de 12.334,1€ que creemos asumible por parte de la administración.