

Modificaciones propuestas por LAB al Reglamento de bolsas de sustituciones

Estamos en la fase de revisión de la normativa de bolsas de sustituciones de profesorado. El objetivo es mejorar algunos aspectos e intentar solucionar ciertos problemas detectados. En este documento presentamos las principales modificaciones propuestas por el sindicato LAB. Más allá de realizar pequeñas adaptaciones, hay que aprovechar este momento para introducir algunos cambios más profundos que, desde nuestro punto de vista, son muy necesarios. Es el momento de romper con algunas inercias perjudiciales. Es imprescindible disponer de un sistema de sustituciones adecuado para que en EHU se imparta la docencia de la mejor manera posible, así como para no sobrecargar el funcionamiento de los departamentos y para cuidar las condiciones laborales del profesorado.

Los cambios propuestos por LAB tienen tres objetivos principales:

- Aumentar las garantías y la transparencia del proceso. La incertidumbre es grande y hay bastantes reclamaciones, con la sobrecarga de trabajo que ello conlleva.
- Disminuir la discrecionalidad. El margen para la discrecionalidad es amplio, especialmente al dejar los criterios y factores de ponderación en manos de los comités de evaluación. Con una discrecionalidad más limitada el proceso tendría más garantías y sería más transparente.
- Simplificar el proceso y ahorrar tiempo. Si se definen y se detallan los criterios y los procedimientos adecuadamente, los méritos se evaluarían una única vez y se guardarían en una base de datos, ahorrándose mucho trabajo en futuras convocatorias y evaluaciones.

La nueva normativa es una oportunidad para realizar un cambio cualitativo y así poder hacer frente a situaciones conflictivas y a faltas de definición en algunos aspectos detectadas en los últimos años.

El trabajo que invirtamos ahora en la elaboración de esta nueva normativa ahorrará mucho trabajo al profesorado una vez aprobada.

Más allá de algunas pequeñas adaptaciones, el esfuerzo que ahora tenemos que hacer será una mejora evidente para muchos trabajadores y trabajadoras, tanto para el personal sustituto como para quien vaya a estar en los comités de evaluación. Para ello hay que llevar a cabo una serie de acciones que requieren también de la implicación de los departamentos.

Asimismo, se debe garantizar que el servicio que gestiona las bolsas de sustituciones esté dotado de los recursos necesarios (tanto personales como materiales).

Modificaciones solicitadas (más abajo se explica cada una de ellas):

1. [Los méritos deben evaluarse una única vez.](#)
2. [Los criterios deben ser definidos en el departamento.](#)
3. [Los factores de afinidad entre especialidades debe definirlos la universidad y no los comités de evaluación.](#)
4. [Los criterios específicos deben publicarse en la convocatoria.](#)
5. [Proceso para designar miembros de los comités de evaluación definido y rotatorio.](#)
6. [El profesorado asociado no puede ser sustituido a través de las bolsas de sustitución.](#)
7. [Lista única y valorar más el doctorado.](#)
8. [Aumentar la puntuación a los méritos en euskera.](#)
9. [Comisión de garantías para analizar las reclamaciones, con presencia sindical.](#)

1.- Los méritos deben evaluarse una única vez.

En 2026 no tiene ningún sentido evaluar el mismo mérito en las diferentes convocatorias. Es una pérdida de tiempo. Los méritos deben ser evaluados y la información digitalizada y guardada en una base de datos.

Hay que acabar con las convocatorias de actualización de las bolsas de sustituciones. Hay que convocar bolsas con una frecuencia (anual o bianual) para que todas las personas que lo deseen puedan inscribirse. Las personas que se hubieran presentado anteriormente sólo tendrán que presentar los méritos nuevos, los cuales se sumarán a los presentados anteriormente. En el caso de personas que se inscriban por primera vez, se evaluarán todos los méritos.

Una vez finalizada la evaluación, si se ha producido saturación en alguno de los apartados (alcanzar la puntuación máxima), se realizará la ponderación correspondiente.

Mediante este procedimiento, cada mérito se evaluará una única vez ahorrando mucho tiempo de trabajo a las comisiones.

Como los méritos se evaluarán una vez, se evaluarán todos los méritos de toda la carrera y no sólo los de los últimos 10 años.

Además, este procedimiento daría certidumbre a las y los aspirantes ya que conocerán la puntuación obtenida y podrán prever mejor qué puntuación obtendrán en la nueva convocatoria.

Con el nuevo procedimiento se acabaría con el simultanear las convocatorias a nuevas listas y a ampliar listas ya existentes, simplificando la sistemática también a la administración. En parte, esta propuesta es un término medio entre esos dos procedimientos, más simple y dinámico.

El evaluar una única vez cada mérito exige una evaluación muy rigurosa. Sin embargo, a día de hoy, eso no es posible debido a la variabilidad de los criterios de evaluación. De hecho, no es admisible que varíen los criterios de evaluación para una misma bolsa de sustitución al cambiar la composición de la comisión. Por ello, los criterios (incluidos los factores de ponderación entre especialidades) deben estar muy bien definidos y no pueden depender de la comisión de evaluación.

2.- Los criterios deben ser definidos en el departamento.

En la normativa de bolsas de sustituciones se recogen los criterios generales, pero hay muchos aspectos que hay que matizar más. Existen peculiaridades entre las diferentes áreas de conocimiento y especialidades por la naturaleza de cada una. Por ello, la existencia de diferencias es aceptable y se reflejarían en las especificaciones a la hora de aplicar los criterios. Las diferencias en estos criterios específicos entre departamentos o áreas son aceptables, pero no entre las comisiones de evaluación de un mismo departamento o área. Es inadmisibile que dependiendo de qué tres miembros integren la comisión haya variación en los criterios específicos. Esto va en contra de la certidumbre y deja mucho más margen a la discrecionalidad.

Es más, fijados los criterios específicos, el proceso sería más rápido, ya que la comisión de evaluación no tendría que definirlos y pasaría directamente a aplicarlos. La comisión de evaluación tendría margen de interpretación, ya que las casuísticas/situaciones que pueden aparecer pueden ser muy diferentes y todas ellas no son previsibles.

La propuesta que se hace en este sentido es que el Consejo del Departamento apruebe los criterios específicos de aplicación en las bolsas de sustitución. Serían los criterios concretos que no están definidos por la normativa. Por poner algunos ejemplos:

- Artículos de investigación: la normativa específica que la puntuación de un artículo de investigación debe ser entre 1 y 3 puntos. El Departamento definirá cómo se concretará la puntuación concreta. Por ejemplo:

- 3 puntos: Q1 y la/el aspirante primer o último autor o autora.
- 2,5 puntos: Q2 y aspirante primer o último autor o autora, o Q1 y aspirante no es el primer o último autor o autora.
- 2 puntos: Q3 y aspirante primer o último autor o autora, o Q2 y aspirante no es el primer o último autor o autora.
- 1,5 puntos: Q4 y aspirante primer o último autor o autora, o Q3 y aspirante no es el primer o último autor o autora.
- 1 punto: Q4 y aspirante no es el primer o último autor o autora.

- Congresos: el reglamento especifica que 1 punto por ponencia y 0.5 puntos por comunicación. El Departamento determinará la puntuación considerando, además, otros criterios. Por ejemplo:

- 1 punto: ponencia/presentación oral en congreso internacional
- 0,75 puntos: ponencia/presentación oral en congreso nacional
- 0,5 puntos: comunicación (poster, flash presentation...) en congreso internacional
- 0,25 puntos: comunicación (poster, flash presentation...) en congreso nacional
- 0,15 puntos: ponencia o comunicación en la que el aspirante aparece entre las y los autores, pero no es quien ha presentado

Las propuestas serían elaboradas por las y los miembros del Departamento/áreas y aprobadas por el Consejo del Departamento. Estos criterios concretos serían los que aplicarían las comisiones de evaluación. La aprobación de estos criterios, si no fuese por consenso, sería a través de.

Si una vez definidos los criterios concretos se observa la necesidad de realizar ajustes estos cambios también se aprobarían en el Consejo del Departamento y se aplicarían en la próxima convocatoria de bolsas. Los méritos puntuados en convocatorias anteriores se dejarían como estaban, por no complicar el proceso, y por dar certidumbre a las y los candidatos. En todo caso, se procurará que los criterios establecidos tengan una duración mínima de varios años.

3.- Los factores de afinidad entre especialidades debe definirlos la universidad y no los comités de evaluación.

Los factores de ponderación recogidos en la normativa (1 - 0,8 - 0,5 - 0,1 - 0) deben estar recogidos en una tabla de especialidades, definida por la EHU. En la normativa actual (mayo 2022) se recoge lo siguiente:

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

La UPV/EHU establecerá un catálogo de áreas afines y sus grados de afinidad, iniciando el proceso en un plazo de tres meses desde la publicación de este reglamento, con el compromiso de su establecimiento antes de mayo de 2024.

Sin embargo, 3 años y medio después, todavía no ha habido movimientos para iniciar la puesta en marcha de este procedimiento, a pesar de que LAB lo haya solicitado insistentemente a lo largo de estos años. Es evidente que la Administración ha incumplido lo recogido en su propia normativa.

Supuestamente, el listado de áreas y especialidades de conocimiento se viene desarrollando desde hace años en el Ministerio, pero aún no se prevé que esté definido y publicado en breve. Por tanto, es imprescindible desarrollar una tabla de afinidades entre especialidades. Para ello es necesario crear un grupo de trabajo en cada área de conocimiento para desarrollar una propuesta, realizar aportaciones en diferentes espacios de EHU y aprobarlo en el Consejo de Gobierno. A partir de ese momento, los comités de evaluación deberían aplicar esos factores de ponderación

Sólo se aplicarían factores de ponderación en aquellos apartados donde fuera necesario. Deberá especificarse en la normativa de bolsas de sustitución en qué apartados y subapartados se aplicarán. Por poner un ejemplo, en el bloque *experiencia laboral* puede aplicarse a las asignaturas impartidas o a la mayoría de los apartados del bloque de méritos de investigación. Sin embargo, no se aplicarían a otros apartados, como los méritos ligados a la docencia, a la gestión o a los méritos relativos a la formación transversal...

La tabla de factores de ponderación entre especialidades debería estar lista antes de la convocatoria de las próximas bolsas de sustituciones. Es decir, para mayo de 2026. Hay tiempo para desarrollar ese trabajo si el proceso se pone en marcha pronto.

4.- Los criterios específicos deben publicarse en la convocatoria

Los criterios generales aparecen en el reglamento, pero los criterios específicos definidos por los departamentos también deben ser públicos al realizar la convocatoria, para garantizar la transparencia y la certidumbre.

5.- Proceso para designar miembros de los comités de evaluación definido y rotatorio.

Debido a que existen situaciones muy diferentes en los departamentos no se puede establecer un procedimiento rígido de selección de las y los miembros de las comisiones de evaluación. Sin embargo, tiene que haber un procedimiento, aunque sea flexible. Y el elemento a incorporar es que sea rotatorio. Existen situaciones en las que se asigna estar en demasiadas ocasiones a un mismo profesor o profesora, pero también puede ocurrir que alguna persona intente estar siempre para influir en el resultado de la evaluación.

Como los criterios generales y específicos de evaluación estarán predefinidos las y los miembros de la comisión sólo tendrán que aplicarlos (y decidir sobre situaciones no previstas en ese margen de discrecionalidad inevitable). De esta forma, el trabajo que supone participar en las comisiones se repartirá entre todos y todas las profesoras susceptibles de ser miembros de la comisión.

El reglamento de las bolsas de sustitución deberá recoger que debe existir un procedimiento interno del Departamento para la constitución de la comisión de evaluación. Este procedimiento deberá estar aprobado en cada Departamento antes de la convocatoria de las próximas bolsas de sustituciones ya que, junto a la convocatoria debe publicarse la composición de la comisión de evaluación.

6.- El profesorado asociado no puede ser sustituido a través de las bolsas de sustitución.

La normativa de la UPV/EHU para la asignación de docencia recoge en su artículo 9 que «*la docencia correspondiente al profesorado asociado no será susceptible de reparto entre las demás categorías de personal docente e investigador, excepto en los casos en que existan otras categorías de profesorado que también se consideren especialistas en esa docencia derivada de la actividad profesional que desarrolla fuera de la Universidad. En el caso de que hubiera más de un profesor asociado o profesora asociada con actividad profesional similar se seguirán las reglas generales indicadas en el apartado 5.*» (ese apartado determina las prioridades entre el profesorado para la elección de la docencia).

El profesorado asociado son profesionales que trabajan fuera de la universidad. Este perfil no puede ser sustituido por una persona de las bolsas de sustituciones ya que lo habitual es que tengan poca experiencia y, en la mayoría de los casos, no tengan experiencia laboral en las asignaturas asignadas a esa plaza.

Hay que intentar cubrir las sustituciones de profesorado asociado a través de personas profesionales externas. En los casos en que no fuera posible, el profesorado investigador permanente del departamento impartiría esa docencia de forma provisional por su mayor experiencia docente. Se podrá solicitar una persona sustituta, pero para impartir asignaturas más básicas y no asignaturas asignadas al profesorado asociado.

7.- Lista única y valorar más el doctorado.

La utilización de dos listas no ha tenido efectos positivos. Ha generado confusión y, en algunos casos, se ha resuelto una lista y la otra no.

Debe haber una lista única en la que se puntúe más el doctorado. La propuesta es elevar ligeramente la puntuación a la condición de doctor/a:

Titulo doctorado	Normativa actual	Propuesta
Cum laude	12	15
Sobresaliente	10	12
Otras calificaciones	8	10
Tesis internacional	2	3
Tesis en euskera (Si no se ha utilizado en el apartado Euskera el título C2 para obtener los 2,2 puntos)	2	2,2

8.- Aumentar la puntuación a los méritos en euskera.

Tanto la docencia publicada en euskera como los materiales de investigación y divulgación deben tener mayor puntuación, así como también otros méritos concretos. En vez de multiplicar estos méritos por 1,5, se propone multiplicarlos por 1,7.

También hay que aumentar la puntuación a los cursos para mejorar las competencias en euskera.

Este criterio sólo se aplicará si el aspirante tiene certificado C1, ya que podría ocurrir que en un trabajo de grupo presentado en euskera participe una persona no euskaldun. Por ejemplo, por corregir un TFG, TFM o tesis doctoral realizada en euskera, sólo se le aplicaría si tiene C1.

Igualmente, si tiene un artículo publicado en euskera en el que aparece entre los autores y autoras, sólo se le aplicará el factor relacionado con el euskera si tiene C1.

9.- Comisión de garantías para analizar las reclamaciones, con presencia sindical.

Para salvaguardar la transparencia del proceso, una vez publicada la lista de aspirantes debe haber un plazo para poder presentar reclamaciones y un plazo para que la comisión de reclamaciones estudie el caso y resuelva. Se informará a los sindicatos y se les dará la posibilidad de participar en dicha comisión si lo considerasen necesario.

Aplicando los aspectos mencionados en los puntos anteriores (criterios más definidos y transparentes), cabe esperar que el número de reclamaciones descienda considerablemente.