

Valoración de LAB sobre la nueva normativa de bolsas de sustitución del profesorado



Durante este último mes se ha llevado a cabo, por fin, la negociación de la adecuación de la normativa de bolsas de trabajo que veníamos reclamando desde hace tiempo. Hace un año desde LAB elaboramos una amplia propuesta de cambios que confeccionamos con las aportaciones de la afiliación. Si bien se realizaron un par de reuniones antes del verano de 2021, hasta finales de febrero el Vicerrectorado no ha retomado la negociación de este tema, obligándonos a negociarla en un plazo de tiempo a todas luces insuficiente, ya que su objetivo era llevarla al Consejo de Gobierno del 31 de marzo. Si bien la nueva normativa recoge cambios significativos propuestos por LAB, otras aportaciones nuestras no se han considerado. Sin embargo, creemos que hemos conseguido mejorar la normativa y hemos decidido firmar el [acuerdo](#).

La principal modificación que recoge la nueva normativa es la constitución de dos listas en vez de una única. La primera estará formada por profesorado doctor y la segunda por profesorado no doctor, teniendo prioridad la primera. Al principio de la negociación el Vicerrector dejaba en manos de los departamentos la decisión de sacar la lista de profesorado no doctor. Así, algunas personas quedarían imposibilitadas para presentarse a las bolsas de trabajo. Desde LAB nos hemos mostrado en todo momento contrarios a la creación de dos listas. Pero, aunque no hemos conseguido evitarlo, hemos logrado que todos los departamentos tengan que convocar obligatoriamente las dos bolsas, siendo a efectos prácticos muy parecido a tener una lista única. De esta forma, si se agota la lista de personal doctor, se recurriría a la de no doctor en todos los departamentos.

Por otra parte, aunque se haya reducido la relación de diplomaturas que abren la posibilidad de acceder a la lista de personal no doctor (en contra de lo que nosotros pedíamos), hay que señalar que el personal doctor que no tenga titulación de grado podrá estar en la lista de personal doctor (tal y como se pidió desde LAB). De esta forma se evitará que se repitan casos incoherentes en la UPV/EHU en los que personal doctor fue excluido de las listas.

También hemos conseguido incluir una importante medida para aliviar la precariedad contra la que lucha LAB. Hasta ahora, el artículo 7.2 e) de las bolsas de sustitución tenía como condición principal para la agrupación de dos plazas parciales que la plaza sustituida fuera con reserva de puesto de trabajo. Debido a esta condición, a pesar de que existía un máximo teórico de dos personas a tiempo

parcial en cada área de conocimiento, se creaba un resquicio que permitía que hubiera más. En consecuencia, se podía cubrir desde las bolsas de trabajo un número ilimitado de plazas de profesorado asociado vacantes, lo que ha supuesto el incremento del profesorado a tiempo parcial en un número importante de departamentos. A partir de ahora, estas sustituciones serán tenidas en cuenta junto con las otras a tiempo parcial. Esto reducirá el número de sustituciones a tiempo parcial, incrementando el número de sustituciones a tiempo completo.

En cualquier caso, tal y como se ha insistido desde LAB, las plazas de profesorado asociado deben ser ocupadas por profesionales de entorno no universitarios. Por lo tanto, estas sustituciones deberían mantenerse hasta la finalización del curso académico, volviendo a sacar a concurso público en el curso siguiente las plazas que quedaron vacantes. En este sentido, desde LAB defendemos el uso correcto de estas figuras, es decir, crear/mantener plazas de profesorado asociado solo cuando sea necesario, evitando su uso para impartir clases de forma barata. Además, como ya se ha señalado en varias ocasiones, consideramos necesario modificar a corto plazo los decretos 40/2008 y 41/2008 para reconocer la carga de trabajo del profesorado a tiempo parcial y aumentar sus salarios.

Por otra parte, la nueva normativa recoge el compromiso de realizar un mapa de afinidades que recoja, como proponía LAB, los niveles de afinidad entre las distintas áreas de conocimiento, aunque el plazo que se establece para ello nos parece excesivo (mayo del 2024). LAB considera importante este aspecto ya que será una comisión académica la que desarrolle la tabla de afinidad para cada área de conocimiento, de forma que los factores de ponderación que se apliquen en la evaluación se basen en ella, reduciendo así la arbitrariedad.

Además, LAB considera que las principales mejoras que recoge la nueva normativa son:

- Los Comités de Evaluación deberán establecer y publicar un protocolo específico antes de tener acceso a los expedientes.
- A propuesta de LAB, se ha conseguido valorar determinados méritos relacionados con la docencia, como son los artículos y las comunicaciones en congresos relacionados con la docencia.
- Aunque no hemos conseguido incrementar la puntuación asignada a la sección de Euskera, hemos logrado que se detallen los méritos relacionados con el conocimiento del euskera, multiplicar por 1,5 la puntuación asignada a los cursos de innovación lingüística impartidos en euskera y que se recoja el mérito de realizar la tesis en euskera.
- LAB propuso que el profesorado que se contrate tenga unos días para preparar las clases. Aunque el texto final no tiene la precisión que quisiéramos, hemos conseguido que se incorpore: "Los Departamentos facilitarán, en la medida de lo posible, la incorporación de la persona sustituta a la docencia efectiva, especialmente en los casos en que ésta se produzca en un plazo de menos de una semana desde la notificación de la oferta".
- En materia de igualdad, la composición de las comisiones de evaluación deberá guardar un equilibrio entre mujeres y hombres, tal y como exigía LAB.
- Se recoge expresamente la posibilidad de valorar producciones (books y similares) en el ámbito audiovisual, también a petición de LAB.
- Cuando se avise a las personas de la lista para una sustitución, se informará a todas ellas a la vez, las cuales deberán responderán sobre su disponibilidad. Así, comenzará a llamarse a los y las candidatas que hayan dado una respuesta afirmativa. El conocimiento de las y los candidatos sobre las sustituciones en trámite y la existencia de una lista de personas disponibles, agilizará el procedimiento, paliando los inconvenientes que estas situaciones

suponen para el alumnado y profesorado.

Como decíamos al principio, a pesar de que la nueva normativa tiene aspectos positivos, se han excluido algunas de las medidas propuestas por LAB dirigidas a aumentar la transparencia y garantía del proceso, que tenían por objeto reducir la arbitrariedad. La propuesta de que sea el propio departamento el responsable de la definición del baremo específico en lugar de la comisión de evaluación, la asignación a un apartado concreto de los nueve puntos que quedan en manos de la comisión de evaluación o la constitución de una comisión de garantía son algunos ejemplos de ello.

LAB ha participado con transparencia y voluntad de acuerdo en este proceso de negociación. Es por eso que pedimos a la dirección de la Universidad que no cierre los caminos y abra la posibilidad de negociación en otros temas, como los salarios del profesorado parcial, los sexenios para el personal temporal, etc.

Por último, no quisiéramos dejar de mencionar que hemos aprovechado también esta negociación para solicitar la agilización del proceso de evaluación y el reconocimiento de la labor de las personas integrantes de la comisión evaluadora en el Plan de Dedicación Académica. Este aspecto concreto no es un punto a recoger expresamente en la normativa, pero creemos que hay que reconocer el trabajo realizado en los comités de evaluación.