

Irakasle eta Ikertzaileen errektoreorde agurgarria,

Euskal Herriko Unibertsitateko (UPV/EHU) irakasle eta ikertzaileen lan-poltsetan sartzeko eta lan-poltsak ebaluatzeko prozesuan izan diren aldaketak ikusita, gure desadostasuna adierazi nahi genuke honako puntu hauetan:

- Deialdi honetako berrikuntza gisa, azpiatal bakoitzeko 5 merezimendu ezarri dira gehienez, lan-esperientziaren atalerako izan ezik. Horrek nahasmen handia sortu du erabiltzaileen artean – gehienek merezimendu guztiak sartu dituzte, orain arte egin den bezala –, hiru arrazoiengatik:
 1. Plataforma informatikoak aukera ematen du merezimenduen kopuru mugagabea igotzeko (akreditazio-agentzietan ez bezala). Epea ixteko bi lanegun falta direnean, plataforman “5 merezimendu baino gehiago (salbu laneko esperientzia) aurkeztu duten hautagaientzako derrigorrezko atala” izeneko fitxa berria sartu da eskabidea egin zuten hautagaientzat, inolako abisurik edo jarraibiderik eman gabe.
 2. Hautagaiek duten informazioa ez da nahikoa 5 merezimendu onenak behar bezala aukeratzeko. Ez da baremazio-irizpide espezifikorik argitaratu puntuazio handiena ematen duten merezimenduak zein diren ezartzeko (akreditazio-agentzietan praktikan ez bezala). Puntu hori oso garrantzitsua da; izan ere, merezimenduak 5 puntutan mugatuta, erabakigarria da lortutako ebaluaziorako. Adibide gisa, galdera hauek sortzen dira: zer argitalpen lehenetsi behar ditugu, lehen egile garenak, inpaktu-indize handiena dutenak, artikulua esperimentalak edo berrikuspen bibliografikoak? Irizpideak berdinak izango dira poltsa guztietan?
 3. Arau berri honek zuzenean zigortzen ditu merezimendu gehien dituzten pertsonak, eta, beraz, objektiboki puntuazio handiagoa merezi dutenak. Horrek esan nahi du ez dela aintzat hartzen esperientzia. Eta beraz, irakaskuntza- eta ikerketa-beharrak betetzen aritu diren pertsonentzako ez da egokia; izan ere, pertsona horiek urte asko eman dituzte lanposturako ordezkapen-plazak betetzen. Egoera horrek, gainera, diskriminatzeko eta hautagai onenak aukeratzeko zailtasuna dakar, eta horrek, zalantzarik gabe, eragina du sailek eskaintzen duten irakaskuntzaren kalitatean. Hala, arau horrek bertan behera uzten du hautagaietako askok urteetan zehar izan duten dedikazioa eta ahalegina poltsa horietan puntuazio ona lortu ahal izateko.
- Ez dira kontuan hartzen doktorego ondoko kontratuetan emandako kredituak, ZTBLren 22. e) artikularen arabera, kontratatzen diren ikertzaileek lankidetzako osagarriak eskaini ahal izango dituzte proposatutako ikerketa-jarduerarekin zerikusia duten irakaskuntza-lanetan, gehienez ere urtean 80 ordu. Betiere, baldintza hauek betetzen badira: inplikaturako sailarekin aldez aurretik adostuta egon behar du, zerbitzuak ematen dituen erakundearen onespena izan behar dute, eta administrazio publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruz indarrean dagoen araudia bete behar du. Zerbitzu hori ematen duten doktorego ondoko langileek erantzukizun osoa dute irakaskuntzan, eta kreditu horiek aintzatetsi egin behar dira.
- Era berean, doktorego aurreko kontratuen kasuan, 103/2019 Errege Dekretuak ezartzen du irakaskuntzan laguntzeko baimena ematen dela beka dirauen bitartean (gehienez 180 ordu). Lankidetzako kreditu horiek aitortzea funtsezkoa da eskatzaileak

irakaskuntzan dituen merezimenduak behar bezala baloratzeko. Gainera, doktoreak ez diren pertsonen poltsa bat egoteak merezimendu horiek kontuan hartzeko beharra areagotzen du.

- Azken 10 urteetan lortutako merituak bakarrik hartzen dira kontuan. Horrek, berriz ere, kaltetu egiten du hautagaiaren lanposturako esperientzia eta egokitasuna.
- Era berean, argitaratutako deialdian ez da argi zehazten merezimenduak urtero eguneratu ahal izango diren. Hori oso garrantzitsua da; izan ere, nahiz eta lan-poltsak 2022/2023 eta 2023/2024 urte akademikoetarako eratu, urtero eguneratze bat egin behar da, merezimendu gehien duten pertsonak alegatu ahal izan ditzaten eta izapide hori ez egoteagatik zigorrik jaso ez dezaten.
- Azkenik, merezimenduak eguneratzeko plataforma informatikoa ez zegoen martxan 2022ko urriaren 12an, lan-poltsak ixteko epetik gertu. Urriaren 13an, orrialdeak ez du funtzionatu mantentze-lanengatik. Gainera, azken astean, nabarmen moteldu da plataforma horren funtzionamendua, eta nabarmen handitu da merezimendu berriak egiaztatzeko behar den denbora. Horrek merezimenduak eguneratzea eragozten du, eta hautagaien lana oztopatzen du.

Azaldutako guztia kontuan hartuta, gure kezka adierazi nahi dugu UPV/EHUn gertatzen ari den lan-egoeraren aurrean, eta hau ESKATZEN DUGU:

1. 5 merezimenduren murrizketa berriz aztertzea. Arau horri eutsiz gero, kaltetuak izango dira irakaskuntza- eta ikerketa-karrera handiena duten eta ordezkapen-lanpostuak betetzeko egokienak diren pertsonak. Ondorioz, eskabideak itxi aurretik beharrezkoa da ordezkapen-poltsa bakoitzaren puntuazio-baremo espezifikoak argitaratzea, azpialal bakoitzaren irizpide espezifikoak adierazita. Horrela, hautagaiek beren merezimendu garrantzitsuenak aukeratu ahal izateko; gaur egun, ordea, ezinezkoa da hori egitea.
2. UPV/EHUn emandako irakaskuntza-kredituak aitortzea, bai doktorego ondoko bai doktoretza aurreko kontratudun ikertzaileei.
3. Merezimendu guztiak aitortzea, ez bakarrik azken 10 urteetan lortutakoak.
4. 2023an lan-poltsatako merezimenduak eguneratzeko aukera izatea.
5. Eskabideak aurkezteko epea luzatzeko eskatzen dizuegu ondoko arrazoiengatik: nahasmendu orokorra, plataforma birtualean egindako azken orduko aldaketak, plataforma horren etengabeko akatsak eta geldotasuna, eta 5 merezimendu onenak aukeratzeko baremo espezifikorik ez egotea.

Estimado Vicerrector de Personal Docente e Investigador,

En vista de los cambios que se han producido en el proceso de acceso y evaluación a las bolsas de trabajo del Personal Docente e Investigador (PDI) en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), quisiéramos manifestar nuestra disconformidad en los siguientes puntos:

- Como novedad en esta convocatoria, se establece un máximo de 5 méritos por subapartado, excepto para el apartado de experiencia laboral. Esto ha generado una gran confusión entre los usuarios – habiendo incluido la mayoría de ellos todos sus méritos, tal y como se venía haciendo hasta ahora – por tres motivos:
 1. La plataforma informática permite subir un número ilimitado de méritos (a diferencia de lo que ya es práctica en las agencias de acreditación). A dos días laborables del cierre del plazo, se ha incluido en esta plataforma una pestaña nueva “Apartado obligatorio para aquellos candidatos que hicieron la solicitud aportando más de 5 méritos por subapartado salvo experiencia laboral”, sin dar ningún tipo de aviso ni instrucciones para completarlo.
 2. La información de la que disponemos los candidatos es insuficiente para elegir correctamente los 5 mejores méritos. No se han publicado criterios de baremación específicos para establecer qué méritos son los que otorgan mayor puntuación (a diferencia de lo que ya es práctica en las agencias de acreditación). Este punto es muy importante ya que – habiendo topado los méritos en 5 – resulta determinante para la evaluación obtenida. Como ejemplo, surgen interrogantes cómo: ¿qué publicaciones debemos priorizar, las que vayamos como primer/a autor/a, las de mayor índice de impacto, artículos experimentales, revisiones bibliográficas? ¿Serán los criterios los mismos en todas las bolsas?
 3. Esta nueva norma penaliza directamente a las personas que tienen más méritos y que, por lo tanto, objetivamente merecen obtener una mayor puntuación. Esto conlleva una falta de reconocimiento a la experiencia y a la demostrada idoneidad para el puesto de las personas que acumulan un elevado número de años ocupando plazas de sustitución y que han estado cubriendo, en muchos casos, las necesidades de docencia e investigación de los departamentos que deben ahora evaluarlos en sus bolsas. Esta situación redundante, además, en una incapacidad real para discriminar y escoger a las mejores personas candidatas, lo que indudablemente afecta a la calidad de la docencia que ofrecen los departamentos. Así, esta norma echa por tierra la dedicación y el esfuerzo que muchos de los candidatos hemos realizado durante años para poder obtener una buena puntuación en estas bolsas.
- No se tienen en cuenta los créditos impartidos en los contratos postdoctorales de acuerdo al artículo 22 de la LCTI “e) El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Los trabajadores postdoctorales que prestan este servicio tienen plena responsabilidad docente y estos créditos deben ser reconocidos.

- Así mismo, en el caso de los contratos predoctorales, el Real Decreto 103/2019 establece que durante todo el disfrute de la beca se permiten colaboraciones en docencia hasta un máximo de 180 horas. El reconocimiento de dichos créditos de colaboración es esencial para una valoración adecuada de la persona solicitante y de sus méritos en docencia. Además, la existencia de una bolsa de personas no doctoras aumenta la necesidad de consideración dichos méritos.
- Solamente se tienen en cuenta los méritos conseguidos en los últimos 10 años. Esto, de nuevo, penaliza la experiencia e idoneidad para el puesto del candidato.
- Igualmente, en la convocatoria publicada, no se especifica claramente si los méritos podrán actualizarse anualmente. Esta es una cuestión de suma importancia, ya que, aunque las bolsas se constituyan para los años académicos 2022/2023 y 2023/2024, es necesario que cada año se realice una actualización con el fin de que las personas con más méritos puedan alegarlos y no se vean penalizadas por la inexistencia de dicho trámite.
- Por último, la plataforma informática para la actualización de méritos no se encontraba operativa el 12 de octubre de 2022, 48h laborales antes del plazo de cierre de las bolsas. A día 13 de octubre la página ha dejado de funcionar "por mantenimiento". Además, en la última semana, se ha enlentecido considerablemente el funcionamiento de esta plataforma incrementando significativamente el tiempo necesario para acreditar nuevos méritos. Esto impide la actualización de méritos y obstaculiza el trabajo de los candidatos.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, queremos trasladar nuestra preocupación ante la situación laboral que se nos presenta en la UPV/EHU y SOLICITAMOS:

1. La valoración de la idoneidad de la restricción a 5 méritos. A este respecto, de mantener esta norma – que perjudica a aquellas personas con mayor carrera docente e investigadora que son las idóneas para cubrir los puestos de sustitución – es necesaria la publicación de los baremos específicos de puntuación de cada bolsa de sustitución, indicando los criterios específicos de cada uno de los subapartados, antes del cierre de las solicitudes, para que los candidatos puedan elegir sus méritos más relevantes, algo que a día de hoy no es posible.
2. El reconocimiento de los créditos docentes impartidos en la UPV/EHU como investigadores con contrato postdoctoral y predoctoral.
3. El reconocimiento de los méritos totales, no solamente aquellos conseguidos en los últimos 10 años.
4. La actualización de los méritos de las bolsas que se convocan durante el año 2023.
5. Dada la situación de confusión generalizada, las modificaciones realizadas en la plataforma virtual a dos días laborables del cierre de la convocatoria, los continuos fallos y lentitud de dicha plataforma y la falta de baremos específicos para elegir los 5 mejores méritos, se solicita ampliar el plazo de presentación de solicitudes.

Vitoria-Gasteizen, 2022ko urriaren 13an

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de octubre de 2022