

Elecciones Rector: preguntas a los candidatos.

Respuestas de la Candidatura a Rector de Miguel de Aguilera

Indicaciones sobre las respuestas

Se ha procedido a responder a la mayoría de las preguntas formuladas en base a la indicación del/los párrafo/s correspondientes en el programa electoral de Miguel de Aguilera.

Para las preguntas que tienen un nivel de concreción muy alto y que, por lo tanto, no aparecen tal cual en el programa, se indican las respuestas concretas a esas preguntas.

Se ha procedido a agrupar las preguntas de temática muy parecida.

Bloque de preguntas de PDI:

Profesionalización del PDI

1. y 3. ¿Cómo se va a incrementar el reconocimiento de la labor docente del profesorado? ¿Tienen algún plan para descargar la ingente labor burocrática que nos ha caído al PDI en los últimos años?

Páginas desde la 50 a la 58 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Se debe proceder a ordenar la docencia.

- Se requiere una adecuada **planificación docente**, de forma que consiga mantener un perfecto equilibrio en garantizar los derechos y obligaciones del profesorado con lo que debe ser una de las premisas fundamentales de la Universidad: garantizar y buscar una mejora continua de la calidad de la enseñanza.
- Formulación de un **Plan de Ordenación Docente (POD)** a largo plazo, consensuado, transparente y dotado de una planificación estratégica, con el fin de configurarlo como la **vía natural para el reconocimiento y valoración de la docencia**.
- Construcción de un **Programa de Ordenación Académica** más eficiente, con menos contenido burocrático y más flexible.
- Acercamiento entre las asignaciones del PROA y del **Documento de Planificación Docente (DOPLA)**.
- Desde su implantación, el **POD** no ha estado exento de problemas y críticas por buena parte de la Comunidad Universitaria. A pesar de ello, la filosofía y los objetivos de este proceso de gestión de la docencia universitaria es totalmente necesaria para establecer un marco de actuación que garantice los derechos y obligaciones de las distintas partes implicadas en la planificación, gestión y

puesta en práctica de la actividad docente. Además, una correcta implantación del mismo contribuirá sin duda a una mayor transparencia de la Universidad.

- No obstante, resulta evidente que se requiere un **profundo cambio y revisión** en muchos de los principios que inspiran el actual POD y, de manera muy especial, a la propia herramienta técnica para su gestión. Resulta complejo poder ser contundente a priori en cifras y datos que nos permitan establecer en firme las bases de los cambios, pues está condicionado por algunas normativas externas y por sus repercusiones económicas sobre el presupuesto de la propia UMA.
- Se requiere un análisis y revisión de algunos de los criterios empleados para la **determinación de la participación académica, estructura de grupos, oferta de asignaturas** o la forma en que se aplica la **experimentalidad** en algunas materias o titulaciones.
- Resulta necesario **adaptar el tamaño y número de los grupos docentes** a la realidad, capacidad física, técnica y humana específica de los Centros. Debe evitarse la configuración de grupos que superen ampliamente el volumen permitido en el EEES y eliminar la “penalización” de determinadas titulaciones a las que se otorga un grado de experimentalidad muy bajo ignorando su nivel práctico.
- Debe darse la importancia que tiene a las labores de **tutorización de los TFG/TFM y de las prácticas**. Es necesario que la Comunidad Universitaria, especialmente el profesorado, tome conciencia de su labor en este sentido y ello debe verse reflejado en la asignación docente y/o en el sistema de adjudicación de los mismos.
- Por lo que se refiere a la **dedicación del Personal Docente e Investigador**, se requiere un gran esfuerzo de conciliación y análisis desde la perspectiva de los intereses y necesidades de cada uno de los distintos colectivos docentes. Obviamente, debe reconocerse la actividad investigadora desarrollada, pero sin que ello suponga que los profesores noveles que pretenden iniciarse en estas labores investigadoras deban asumir toda la asignación docente de los primeros. Se requiere **analizar y estudiar los límites actuales establecidos de dedicación docente de los distintos perfiles**, así como las reducciones establecidas por los distintos conceptos y actividades.
- Pero, en cualquier caso, la filosofía que planteamos pretende asegurar los derechos y obligaciones de todos los profesores, intentando evitar que los derechos de unos mermen los de otros compañeros. Dentro de esta línea se pretende **recuperar derechos perdidos** como consecuencia de la crisis económica y de las limitaciones de los últimos tiempos, como es el caso de la reducción docente por edad para la franja que va desde los 60 a los 65 años.
- También se pretende estudiar, dentro de la autonomía de los Centros y de las particularidades de cada uno de ellos, la posibilidad de **aplicar las reducciones docentes del equipo decanal** o de dirección de acuerdo a cada realidad, o al número de cargos académicos establecidos según los ratios de número de alumnos, titulaciones, etc.

- Resulta necesario **revisar las limitaciones máximas establecidas** y las “incompatibilidades” para su cómputo de los grupos establecidos, lo que a menudo provoca no reconocer labores importantes realizadas por el profesorado. Estamos totalmente convencidos de la importancia que tiene para todo el profesorado su participación y dedicación a las distintas tareas de su actividad, investigadora, docente e incluso la gestión universitaria, por lo que se debe garantizar y reconocer su participación en todas ellas, sin que, salvo en algunos casos muy excepcionales, la dedicación a una de ellas impida la “necesidad” de participar en las otras.
- Por lo que se refiere a la **planificación docente y su asignación**, este marco normativo debe garantizar los derechos y obligaciones de todos los profesores. Al mismo tiempo debe convertirse en un instrumento cuyos procesos posibiliten una mejora de la calidad docente. Debe garantizarse que los alumnos cuenten con la cantidad y cualificación del profesorado necesario y todo profesor debe conocer con suficiente anticipación cuál será su asignación docente. Los sistemas de planificación actuales están ocasionando en la práctica graves perjuicios: al inicio del curso existen asignaturas que no tienen asignado profesor; materias que son compartidas por más de 3-4 profesores; docentes con una cualificación poco específica para la materia asignada, o profesores que año tras año imparten asignaturas totalmente distintas, asumiendo además más de 4 diferentes en un mismo curso. Obviamente todo ello se traduce en un importante deterioro de la calidad de la docencia.
- Se requiere una revisión de la planificación docente y de los periodos y plazos a considerar, pero además hay que **garantizar un adecuado cumplimiento** de lo estipulado en el POD. Es evidente que hay cuestiones que hay que revisar y cambiar, pero resulta obvio que determinados principios que se recogen en este documento, que precisamente van destinados a evitar algunos de estos problemas, se incumplen sistemáticamente.
- Es importante estudiar la situación que, en determinados Departamentos y Centros está provocando el importante número y proporción de **profesores a tiempo parcial**, tanto en aspectos específicos de la propia figura contractual como “especialistas de reconocido prestigio” en una materia, como en sus limitaciones y complicaciones en cuanto a la asignación docente, disponibilidad horaria, grado de implicación, etc.
- **Reforzamiento de los criterios de calidad docente y de las titulaciones.** En los últimos tiempos se está procediendo a revisar las diferentes titulaciones que configuran la oferta formativa de la Universidad de Málaga por parte de evaluadores externos. Sin embargo, parece que no se es muy consciente de las consecuencias de una evaluación negativa por no prestar atención a determinados parámetros en relación a la docencia. Y este efecto no es otro que la propia pérdida de la titulación. En ese caso, seremos víctimas de nuestra tradicional desatención a la docencia y nos enfrentaremos a dos situaciones: la ausencia de un programa formativo que conduzca a la obtención de un título (piénsese en cualquier titulación que se perdiera) y la explicación a la sociedad de nuestra irresponsable actuación como únicos responsables de la docencia

universitaria. Ello exige reforzar los criterios y herramientas de control de calidad, partiendo de la dotación de funciones adecuadas, así como de la importancia que en ello debe adquirir el Vicerrectorado de Calidad, que hasta ahora ha adolecido de los instrumentos y reconocimiento adecuados.

- Revisión crítica de la implantación del **plan Bolonia** en nuestras enseñanzas.
- Creación de una **Comisión Pedagógica** que contribuya al desarrollo pleno del EEES en colaboración con los profesores responsables de cada asignatura.

Se deben regular los derechos y deberes del profesorado, el reconocimiento de toda su labor (tanto la docente, como la investigadora, como la de gestión):

- En tanto se procede a la regulación del Estatuto del Profesorado Universitario, debe regularse a nivel interno el conjunto de **derechos y deberes del profesorado de la UMA**, dado que en la actualidad, salvo la desfasada normativa aplicable de los años 80, existe un vacío normativo que hace imposible responder a las necesidades del EEES.
- **Poner en valor la labor docente** del profesorado, mediante medidas reales y efectivas. En ese sentido debe reconocerse la labor de los profesores mejor valorados por el alumnado, e igualmente aquellos departamentos que también obtengan una mejor puntuación en dichas evaluaciones. Esos departamentos y profesores tendrían prioridad en aquellas acciones docentes (movilidad docente nacional e internacional, seminarios y cursos, tribunales de pruebas de acceso, cursos de verano, etc.) que repercutan sobre la propia Universidad.
- Otorgar valor a los **estudios de posgrado** y al trabajo desarrollado por los coordinadores de estos estudios. No deben aparecer como un reparto añadido de la asignación docente de los departamentos y desbancar la idea de coste cero. Creación de una comisión de estudio de viabilidad de estudios de posgrado. Evitar la puesta en marcha de estudios no avalados por los correspondientes planes de viabilidad. Ordenación de doctorados (escuelas de doctorados, profesionales o mixtos).
- Reconocer los posgrados con la misma categoría que los grados. Los posgrados establecen el puente entre la enseñanza, la investigación y la práctica profesional. De hecho, en la arquitectura europea de la educación superior suponen la seña de identidad especializada de cada universidad.
- Creación de una **comisión de evaluación de proyectos y grupos de investigación**, a los efectos de reconocimiento del trabajo desarrollado por el investigador principal y el conjunto de investigadores de cara al POD y las reducciones docentes. A tal efecto, se valorarán las acciones que se especifican en el área de este programa correspondiente a investigación y transferencia.
- Respecto a las **reducciones docentes**, parece oportuna en tiempos de crisis la disminución en los cargos que llevan aparejada reducción, así como un aumento de la asignación docente que deben asumir los distintos cargos académicos. No obstante, hay que evitar situaciones de discriminación como la

actual falta de reducción a los Secretarios de Departamento como único cargo académico al margen de aquéllas.

- Elaboración de un reglamento para la **regulación de las figuras y nuevos cargos** creados de facto por diversas normas de la UMA y que, hoy por hoy, están exentas de la necesaria cobertura legal, sea la de coordinador de estudios de posgrado, de área, de asignaturas, etc. Reconocimiento de sus funciones y de su valor académico.
- Promover la **orientación universitaria integral** en todos los Centros, mediante un programa de orientación académica, profesional y de desarrollo personal individualizado, destinado a la formación del alumno de manera integral, desde su ingreso en la titulación hasta la finalización de sus estudios y su inserción profesional. Ello implicará planes de formación específicos para el PDI y la computación de la oportuna asignación docente.

2. ¿Propone nuevas iniciativas para mejorar la situación y estabilidad de los Profesores Sustitutos Interinos?

Página 61 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Reformulación de la política de contratación de **Profesores Sustitutos Interinos**, con posibilidad de contratación a tiempo completo, reconocimiento de derechos y acceso a ayudas de investigación. Proponemos, además, la revisión de los baremos de contratación y la posibilidad de mejorar la retribución a través de ayudas sociales específicas.
- Para los Profesores Sustitutos Interinos y Asociados que vienen ocupando plazas estructurales de hecho, y no meramente coyunturales, **proponemos un plan de consolidación**, con una primera etapa que incluye su reconversión en contratos indefinidos no fijos, figura reconocida en el Estatuto Básico del Empleado Público, hasta que se vayan convocando las oportunas plazas ordinarias que, cumpliendo los requisitos legales, permitan la promoción. Con ello se elimina la precariedad de estos profesores, a los que se equipara en derechos con el resto del PDI, se les da estabilidad en el empleo y posibilidades reales de promoción.

4. y 5. ¿Cuál es su postura sobre el profesor TEU, doctores y no doctores? ¿Cuál es nuestro futuro? ¿Seguimos siendo un cuerpo a extinguir? Los TEU doctores que no tenemos sexenios de investigación, estamos cargados de docencia al máximo y apenas podemos desarrollar una labor investigadora, que nos permitiría pasar a TU. ¿Tiene algún plan al respecto?

El hecho de que los TEU sean un cuerpo a extinguir depende de una normativa de rango superior y, por lo tanto, fuera del alcance del ámbito de a UMA.

Sin embargo, dentro de una política general y realista en cuanto al PDI, se atenderá a las condiciones de trabajo actuales, al reconocimiento de los méritos obtenidos y al sistema de producción y reproducción del conocimiento.

Consideraremos los diferentes problemas de cada colectivo, principalmente los que afectan a los becarios, la generación joven que configurará la futura UMA, especialmente a los FPU que se han quedado en la calle después de más de 5 años de formación; a los sustitutos interinos que habitualmente imparten créditos estructurales; a los acreditados (PCD, titulares, catedráticos) sin posibilidades de acceder a los puestos conseguidos o con muchas restricciones; a los profesores con asignación docente de 32 créditos, lo que dificulta la docencia e imposibilita la investigación y al profesorado veterano próximo a la jubilación con una asignación docente de 32 créditos.

En definitiva, trabajaremos para que se favorezca el reconocimiento de los méritos adquiridos por el PDI y reforzaremos todo aquello que redunde en una mejor calidad de la docencia.

En el caso concreto del colectivo de los TEU, el programa electoral recoge:

Página 61 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Crear un **plan de promoción** específico a TU **para TEU Doctores**.

6. En varias universidades españolas los Profesores Eméritos tienen un grado de consideración importante, tanto en aspectos docentes, de investigación y económicos. ¿Qué piensan los candidatos sobre este tema? ¿Van a dignificar el status de estos profesores en nuestra universidad?

Los Profesores Eméritos han venido siendo maltratados en los últimos años por los cambios consecutivos en la normativa estatal y por algunas decisiones del equipo de gobierno en el caso de la Universidad de Málaga. Nosotros estamos de acuerdo en que es necesario dignificar esta figura, volviendo a colocar a los Profesores Eméritos en el lugar que les corresponde. Al fin y al cabo, estos profesores contribuyen, y en muchas áreas decisivamente, a mejorar el nivel docente e investigador de los departamentos gracias a su vasta experiencia y profundos conocimientos. Para ello proponemos un cambio normativo, vía modificación de Estatutos y POD, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

7. Después de llevar 20 años como asociado a tiempo parcial, ha ocurrido que la empresa donde trabajaba me ha prejubilado, y claro, para poder seguir siendo profesor asociado me he visto obligado a hacerme autónomo, con el consiguiente gasto que ello conlleva y sin servirme para nada. Cuando llevas ya una serie de años como profesor asociado y ocurra que tu empresa para la que trabajas quiebre, te

prejubile, te despida, etc., cosas todas ellas que están ocurriendo, no tengas que recurrir a darte de alta como autónomo para poder seguir trabajando como profesor asociado. ¿Sería posible cambiar las normas en este sentido? ¿Sería posible eliminar dicho requisito al cumplir n años de asociado? En esta situación estamos bastantes profesores asociados a tiempo parcial que estamos interesados en esta problemática.

Este hecho depende de una normativa de rango superior y, por lo tanto, fuera del alcance del ámbito de la UMA. Lo que sí vamos a hacer es poner en reconocimiento el valor de los Profesores Asociados a Tiempo Parcial, tal y como se recoge en el programa.

Páginas 60 y 61 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Reconocimiento del valor del **Profesor Asociado** como profesional de reconocido prestigio y no como mecanismo de mano de obra barata, con una docencia acorde al perfil profesional, respeto de horarios, posibilidad de promoción y acceso a ayudas sociales y de investigación. Con respecto a la equiparación salarial, al estar incluida en el convenio colectivo, su modificación pasaría por impulsar en la CIVEA un diálogo entre todas las universidades andaluzas.
- Para los Profesores Sustitutos Interinos y Asociados que vienen ocupando plazas estructurales de hecho, y no meramente coyunturales, **proponemos un plan de consolidación**, con una primera etapa que incluye su reconversión en contratos indefinidos no fijos, figura reconocida en el Estatuto Básico del Empleado Público, hasta que se vayan convocando las oportunas plazas ordinarias que, cumpliendo los requisitos legales, permitan la promoción. Con ello se elimina la precariedad de estos profesores, a los que se equipara en derechos con el resto del PDI, se les da estabilidad en el empleo y posibilidades reales de promoción.

Página 20 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- **Se reconocerá la investigación de todos los colectivos**, incluidos los PSI y los Asociados a Tiempo Parcial.

8. 9. Y 10. ¿Cómo piensan solucionar el problema de la bolsa de acreditados a Catedrático, en el que hay un orden de prelación que perjudica a la mayoría y beneficia solo a unos pocos? En referencia a las listas de prelación de los acreditados al Cuerpo de Catedráticos: ¿Qué reformas y/o cambios en la fórmula actual se van a llevar a cabo para corregir los casos de acreditados de más de dos años de antigüedad que están en las últimas posiciones, y/o cada vez están en una posición más baja? Teniendo en cuenta que a partir de ahora la mayoría de las plazas de Catedráticos de Universidad que se convoquen en nuestra Universidad (sino todas) serán de promoción interna, (se promociona una persona, no un área de conocimiento) ¿qué opina del actual criterio que tiene nuestra Universidad para la realización de las listas de prelación a

Catedrático de Universidad?, ¿lo modificará dando mayor peso a la fecha de acreditación, o incluso teniendo solo en consideración la fecha de acreditación?

Páginas desde la 58 y 59 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Respecto a los **Profesores Acreditados a Catedrático de Universidad** pensamos que el sistema es manifiestamente mejorable en el contexto de una planificación completa de la política de personal. Por ello concederemos la máxima prioridad al criterio de antigüedad, aunque se tendrán también en cuenta situaciones especiales, como la existencia de áreas sin CU y elevada asignación docente o de profesores acreditados próximos a su jubilación forzosa. Así pues, pretendemos convocar el máximo número posible de plazas, en función de la normativa legal y de la disponibilidad presupuestaria, procediéndose a ello a principios del año. Estimamos que el problema quedará resuelto en menos de dos años.

Gestión Económica

1. ¿Aprobará el pago de la cuantía correspondiente por quinquenios y sexenios al PDI laboral en su conjunto o al menos al que presenta contrato indefinido, con independencia de si la CIVEA no lo aprueba?

Página 60 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Para los **Profesores Contratados Doctores Interinos** manifestamos nuestro compromiso de mantener los actuales contratos; de proponer a la CIVEA el paso a PCD con la acreditación de esta plaza, y no únicamente con la de TU; y de proponer el reconocimiento y abono de quinquenios y sexenios al colectivo, lo que implicaría la modificación de la norma legal y el análisis de la disposición presupuestaria.

2. ¿Qué hay del plan propio de la UMA? ¿Hay dinero para mantenerlo o está solo porque queda bonito? ¿Se propondrán criterios serios para saber cuándo se conceden o se rechazan las ayudas?

Página 17 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Se contará con un plan propio de investigación, coordinado con Andalucía TECH y la OTRI, que facilitará la incorporación de los **equipos de investigación** incipientes al sistema de ciencia y tecnología nacional, la incorporación de aquellos ya consolidados a las convocatorias europeas y la internacionalización de dichos equipos mediante la acogida de investigadores de referencia de otras universidades y centros de investigación.

3. ¿Qué propone para que material como el tóner de impresoras usado en los proyectos de investigación del plan Nacional, sea imputado al presupuesto de dicho proyecto?

Nos haría falta mayor concreción en la pregunta para poder responder adecuadamente. No obstante, a nivel general, todos los gastos e ingresos generados por una actividad deberían ser imputados a esa actividad; es decir, si el tóner de la impresora se utiliza para trabajos de un proyecto de investigación, su coste debería ser imputado a ese proyecto de investigación. Eso ya es así con la normativa actual; de lo que se trata es de hacerla cumplir.

Gestión Académica

1. ¿Qué va a hacer para que en Centros como Filosofía y Letras puedan consultarse Tesis doctorales antiguas de la UMA?

En principio la lectura de tesis antiguas solo es posible si el autor da su autorización explícita para ello. En el sistema actual, el consentimiento se da antes incluso de la defensa de la tesis como un requisito más para su lectura. No ocurre así con las tesis antiguas, para las que no se exigía, y donde a veces el consentimiento del autor es difícil muchas veces por su propia ilocalización.

Con las tesis antiguas como con otros materiales nos proponemos hacer un proyecto de digitalización que permita su ubicación en el repositorio institucional. Para ello, obviamente, se requerirá el consentimiento de los autores.

2. La situación actual de un grado especializado y un máster generalista no tiene ni pies ni cabeza ni sentido. ¿Algún plan para poner orden en este caos?

Página 11 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Hemos de potenciar unas enseñanzas de grados más **cercanas a la economía real**, para adaptar mejor las destrezas y competencias del alumnado al mercado laboral de su entorno. Esta es una de las principales responsabilidades como servicio público de educación superior. Respecto a los posgrados, deben marcar un mayor nivel de especialización, sin perder su enfoque al sector productivo, pero mejorando su formación académica e investigadora. Impulsaremos por ello el establecimiento de este tipo de enseñanzas en inglés, encaminadas a la atracción del alumnado internacional que hoy reclama este tipo de conocimientos.

3. y 5. ¿Van a dejar de contar al 75% los créditos de máster, porque cuesta lo mismo o más dar esas clases que las de grado? ¿De qué manera se van a hacer transparentes y democráticos los procesos de adjudicación de Cursos, Expertos, Masters, Doctorados, etc.?

Páginas 56 y 57 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Otorgar valor a los **estudios de posgrado** y al trabajo desarrollado por los coordinadores de estos estudios. No deben aparecer como un reparto añadido de la asignación docente de los departamentos y desbancar la idea de coste cero. Creación de una comisión de estudio de viabilidad de estudios de posgrado. Evitar la puesta en marcha de estudios no avalados por los correspondientes planes de viabilidad. Ordenación de doctorados (escuelas de doctorados, profesionales o mixtos).
- Reconocer los posgrados con la misma categoría que los grados. Los posgrados establecen el puente entre la enseñanza, la investigación y la práctica profesional. De hecho, en la arquitectura europea de la educación superior suponen la seña de identidad especializada de cada universidad.

4. ¿Van a seguir manteniendo el POD para que los profesores sin sexenios activos o sin sexenios continúen dando un total de 320hs? O, por el contrario, se va a volver a las 240hs como de hecho se hace en otras universidades, ya que parece que hay una mala interpretación de la normativa y nunca se deberían haber dado 320hs.

Esta pregunta requiere una respuesta más amplia. Hasta conocer la situación real no se puede concretar una respuesta a una pregunta como esta. No obstante, dentro de una política global del profesorado al servicio de la comunidad universitaria y de la sociedad, en el programa se recoge:

Páginas desde la 44 a la 49 del programa electoral de Miguel de Aguilera

En el profesorado recae la responsabilidad tanto de la docencia como de la investigación, no pudiendo desvincularse una actividad de la otra. Y además debe impulsar la formación personal y el desarrollo del espíritu crítico inherentes a todos los universitarios. Por ello, se considera necesario implementar políticas de profesorado estables que trasciendan los cambios periódicos en el gobierno de la Universidad.

Queremos **implementar una política global de profesorado al servicio de la comunidad universitaria y de la sociedad** a la que nos debemos, que contemple las tareas docente, investigadora y de gestión, que tenga muy en cuenta la formación integral de los estudiantes como futuros profesionales, que cuente con los instrumentos actualizados y flexibles necesarios para ello y que ponga el énfasis en la estabilidad y la promoción.

Para ello, esta política debe basarse en criterios académicos y objetivos y estar dotada de estabilidad.

Consideramos necesaria una revisión de la implantación del proceso de Bolonia en nuestras enseñanzas, ya que no ha sabido cumplir con las expectativas previstas. El desánimo y la desazón generados, tanto en el alumnado como en el profesorado, deben llevarnos a una profunda reflexión de la conveniencia de los procedimientos y la metodología aplicados.

En otro orden de cosas, deseamos llevar a cabo un nuevo modelo de carrera docente que ilusione a sus protagonistas e impulse las actividades docente, investigadora y de gestión conforme al momento personal de cada uno de sus miembros. Con ello queremos reconocer la importancia que estas actividades tienen para el devenir de la Universidad y su decisiva contribución al buen funcionamiento de la institución.

La situación actual nos coloca en pleno proceso de desarrollo de las directrices del Plan Bolonia:

- Tras la implantación definitiva de los estudios de grado y posgrado en el marco del EEES.
- Con la ausencia de un marco normativo definitivo que implique la definición completa de los derechos y obligaciones del profesorado universitario.
- Ante la incertidumbre del desarrollo de la crisis económica y cómo puede repercutir sobre las condiciones de trabajo y empleo en el marco de las universidades públicas y ante la insuficiencia de las fuentes de financiación.
- Por las nuevas necesidades de investigación y los cambios en las metodologías docentes y los recursos didácticos.
- Ante las crecientes demandas de los organismos de acreditación (ANECA, AGAE...) respecto de los méritos docentes, investigadores y de gestión del PDI.
- Frente a las obligaciones derivadas de los Planes de Ordenación Docente.
- Atendiendo a las necesidades de estabilización y promoción del profesorado y las características y eventualidades propias de cada colectivo, así como a las circunstancias objetivas de cada persona.

Se hace necesario plantear un programa de actuaciones dirigidas a nuestra comunidad docente, en la que el protagonista sea el mismo profesor y sus inquietudes, metas y sugerencias, de manera que la condición de destinatario sea compartida por aquél que en primera persona formula el contenido de este programa. Queremos transmitir una realidad que entendemos muy significativa y que no es otra que el hecho de que está formulado por profesores de todos los cuerpos y categorías, que comparten la aspiración de desempeñar sus distintas labores con el objetivo de una UMA mejor en todos sus ámbitos. Esto supone, por tanto, que se reflejen en el mismo las legítimas aspiraciones de todos y cada uno de ellos, pero no deja de ser un listado abierto, eso sí, sometido a las disponibilidades presupuestarias.

En este sentido, queremos distinguir lo posible, lo que está dentro de las limitaciones económicas a las que se enfrenta la Universidad y lo deseable, que será lo que únicamente se podrá realizar cuando existan partidas para ello. De esta forma se configura un listado de actuaciones que se pueden estructurar de acuerdo con el criterio económico de fondo (lo que es inevitable pero realista).

Es, a la vez, un conjunto ordenado de propuestas que se enmarcan en el contexto de un proceso común ilusionante, que se compone de otras variables que hay que considerar en relación a las aspiraciones del profesorado y que constituyen un todo como programa de esta candidatura.

No obstante, se aglutina en torno a esta parte del programa aquello que esté directamente relacionado con profesorado en particular y con participación académica en general.

Desde las necesidades de promoción del profesorado a las necesidades de plantilla de la UMA; desde las obligaciones del docente a los derechos, garantías y beneficios sociales del mismo; desde la regulación de las condiciones del profesorado a las exigencias de la ordenación docente, pasando inexcusablemente por el reconocimiento de la figura del profesorado. Dentro del área de profesorado y ordenación académica se quiere desarrollar una estructura clara, ordenada y factible, donde calidad y excelencia no tengan que ser un mero formalismo sino una realidad. Por tanto se debe proceder a:

- Ordenar la obligación docente y la materia académica en general.
- Regular los derechos y deberes del profesorado.
- Reconocer toda su labor (tanto la docente, como la investigadora y la de gestión).
- Establecer los mecanismos de estabilización y promoción con el firme propósito de hacer posible la convocatoria de plazas para todos los miembros del PDI que consigan sus respectivas acreditaciones (una auténtica política global de profesorado ordenada a partir de una RPT real).
- Impulsar políticas de promoción que den viabilidad al numeroso grupo de personas que, estando acreditadas, no han visto convocadas las plazas de profesores por la limitación de las tasas de reposición.
- Proceder con la mayor rapidez posible a la aplicación del RD 10/2015, convocando el máximo número de plazas que permita la ley, tanto en promoción interna como en turno libre.
- Disponer de una adecuada actuación en materia de investigación, de movilidad del personal docente y de cobertura a través de las medidas de acción social.

Y todo ello con el debido enfoque de género, con el fin de garantizar la igualdad como un valor esencial en nuestra comunidad universitaria.

6. ¿Por qué ha dejado la Cátedra Al-Babtain de la UMA de organizar los cursos de lengua árabe? Antecedentes: La Fundación Premio a la Creatividad Poética Abdulaziz Saud al-Babtain paga a la UMA estos cursos. Hace 6 años se creó la Cátedra y se hicieron durante tres años cursos gratuitos donde iban muchos estudiantes, posteriormente pasó a la FGUMA y había que pagar 500€, el personal UMA solo matrícula, lo que ha supuesto que los estudiantes UMA no puedan pagarlo. Informaron que devolverían el dinero, pues la cátedra lo daba, pero no fue así en todos los casos. Por último, este curso ha dejado de organizarse. Nos encontramos personas que hemos cursado A1-1, A1.-2. B1-1 con que no podemos seguir estudiando esta lengua.

La verdad es que esa pregunta no debemos responderla nosotros, sino el actual equipo de gobierno, con el prof. Narváez a la cabeza. Es el equipo de gobierno actual el que ha dejado esos cursos a medias, con un confuso paso, como usted mismo/a dice, desde la UMA a la FGUMA. Como tantas cosas de la FGUMA, la falta de transparencia nos obliga a la prudencia hasta que no conozcamos la auditoria que, en caso de que la universidad nos otorgue su confianza, realizaremos sobre las cuentas y actividades de la FGUMA. Una vez conocido con certeza lo que ha ocurrido podremos proponer una solución adecuada.

Equipo de Gobierno UMA y organización de centros

1. ¿Qué piensan hacer con los edificios que hay en la universidad que no dependen directamente de las facultades y escuelas? Me refiero al CIMES, el SCAI, Bioinnovación, el edificio azul del PTA, el Ada Byron, etc. Hay muchos problemas de espacio en muchas facultades, mientras que en estos edificios hay plantas vacías. Además, los que aportan servicios: CIMES, SCAI, Bioinnovación; necesitan Grupos de Investigación que los apoyen para no acabar ofreciendo servicios obsoletos.

Páginas desde la 74 a la 76 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- En relación al espacio que afecta a la docencia, a la investigación, así como al PAS, se abordarán los problemas relacionados con el mismo. El **mantenimiento y la rehabilitación de los espacios**, así como la realización de obras pendientes de acometer estarán entre nuestras prioridades. Desde cada Centro e Instituto de Investigación, en coordinación con el Rectorado, se hará un estudio de su utilización actual, de su estado y de las carencias al respecto. Si fuera necesario se hará una redistribución de los mismos y se tratarán de **habilitar nuevos espacios**, acorde con las necesidades reales.
- En cuanto a acciones concretas en lo que respecta a los Centros e Institutos de Investigación, evaluaremos la creación de la **Unidad de Entomología** rehabilitando un espacio ya disponible en el IHSM “La Mayora”, así como la culminación de parte del nuevo edificio en construcción en la Ampliación del Campus. También, la reforma de la **Unidad de Microbiología, Ecofisiología y Genética de Organismos Acuáticos**, para su adaptación como centro de

experimentación animal en el Centro de Experimentación Grice-Hutchinson del Jardín Botánico, así como la rehabilitación del espacio ya existente para un módulo de usos múltiples. Asimismo, revisaremos las necesidades existentes en Centros como el de los **Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación**.

- Será nuestro objetivo maximizar el **aprovechamiento de los recursos** de los que la Universidad dispone, especialmente en términos de equipamiento y de capital humano. Se recopilará toda la información al respecto, se trabajará con ella y se pondrá a disposición de la Comunidad Universitaria.
- Potenciaremos el uso compartido de los bienes comunes y la **interacción entre distintos equipos humanos**. Por ejemplo, con la participación de biólogas/os de la UMA en actuaciones en el Jardín Botánico y en colaboración con el Jardín Botánico-Histórico La Concepción, o con la colaboración del Servicio Central de Informática con equipos científicos y clínicos para la realización de estudios estadísticos y análisis de datos.
- Se reforzarán los **Centros e Institutos de Investigación**. Comenzaremos por dar mayor visibilidad a sus unidades y servicios y se favorecerá la creación de otros nuevos que tengan la capacidad de reforzar la investigación y mejorar el posicionamiento de la Universidad. La elección de quien ha de llevar las tareas de la dirección de los mismos se hará mediante convocatorias públicas y abiertas internacionalmente.

2. ¿Van a enviar administrativos a los centros (facultades y escuelas) para ayudar a la gestión de los proyectos de investigación?

Página 73 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Para aliviar de la carga burocrática se crearán **unidades de gestión de proyectos en cada uno de los Centros** y se dotarán del personal cualificado necesario.

3. La Facultad de Ciencias es de las más masificadas de la universidad, con 6 carreras. ¿Vamos a seguir otros 30 años más así, cuando en ese tiempo a otras facultades ya les han hecho dos edificios?

Páginas 93 y 94 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Planteamos trabajar con un plan plurianual, que incluya el **desarrollo de nuevas instalaciones**, la conservación de las existentes, un plan de actuaciones preventivas y un sistema de intervención rápida para situaciones sobrevenidas.

El plan plurianual y las actuaciones irán enfocadas a los colectivos: grupos humanos, Servicios y Centros, que a fecha actual sean los que tengan peores condiciones de

trabajo, con el fin de mejorarlas de forma significativa, buscando **equilibrar las condiciones laborales entre todo el personal**.

Queremos que este plan defina la **reubicación de espacios**, buscando el uso óptimo, que asigne los espacios libres a las necesidades planificadas presentes y futuras y que incluya la construcción de las nuevas instalaciones necesarias.

En particular planteamos las siguientes actuaciones:

- **Nuevo edificio para la Facultad de Psicología.**
- Nuevo Rectorado.
- **Nuevo edificio para la Facultad de Turismo**, incluyendo la posibilidad de un hotel para prácticas mediante colaboración público-privada.
- Instalaciones apropiadas para Mantenimiento y Jardinería.
- Construcción de Colegios Mayores/Residencias Universitarias.
- Conexión completa en Teatinos con todas las vías y sistemas de transportes circundantes.
- Desarrollo de los **proyectos de nuevas instalaciones** para:
 - La Facultad de Ciencias.
 - La Facultad de Filosofía y Letras.
 - La Facultad de Económicas.
- Estudio de utilización del actual edificio de Ciencias junto con los Servicios Centrales de Investigación y el Servicio Central de Informática, dotando a cada uno de ellos de instalaciones acordes con el volumen de actividad que desarrollarán en el futuro.
- Puesta en funcionamiento de un **centro de día para personas dependientes**, familiares directos de los trabajadores de la Universidad.

Bloque de preguntas de PAS:

RPT y Gestión de Personal

1. ¿Piensa usted contratar personal de administración y servicios y mover las diferentes bolsas de trabajo para las contrataciones de P.A.S. en la Universidad?
¿Piensa hacer una reposición total de puestos de trabajo perdidos, como consecuencia de los recortes?

- Mantenimiento del empleo y compromiso pleno y sin fisuras por su **estabilidad**.
- **Convocatorias anuales de oferta pública**, de forma que se pueda paliar la pérdida de personal por la tasa de reposición cero de estos últimos años.

2. Tras los últimos concursos de promoción han quedado plazas vacantes. ¿Piensa convocar concursos a estas plazas o por el contrario las va a cubrir arbitrariamente mediante comisiones de servicio?

Página 18 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- **Se limitarán las comisiones de servicio** a un plazo máximo de un año, no pudiendo ser ocupadas por la misma persona si no saliese a concurso.

3. ¿Se va a contratar personal de jardinería de la bolsa de trabajo actual para reforzar dicho servicio? o, por el contrario, se van a seguir ofreciendo horas extraordinarias los fines de semana a trabajadores actualmente en activo.

La realización de trabajos en horas extraordinarias debería ser, como su propio nombre indica, extraordinario. Si de lo que se trata es de cubrir puestos de trabajo que están contemplados en la estructura de la plantilla, entendemos que la fórmula más adecuada es cubrir esos puestos con la **bolsa de trabajo**.

4. ¿Qué pasa con los funcionarios interinos? ¿Cuándo se van a convocar ofertas públicas de empleo?

Páginas 40 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Mantenimiento del empleo y compromiso pleno y sin fisuras por su **estabilidad**.
- **Convocatorias anuales** de oferta pública, de forma que se pueda paliar la pérdida de personal por la tasa de reposición cero de estos últimos años.
- Desarrollo de un sistema equitativo que permita la **participación de todos** los sindicatos con representación en las comisiones de valoración, atendiendo a su vez a la **paridad** entre hombre y mujer en la composición de dichos órganos.

5. Ejecutada ya una gran parte de la RPT de 2010, lo justo es que se siga aplicando el actual Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo hasta terminar el proceso para que todos jueguen con las mismas reglas. ¿Piensa usted igual?

Páginas 38 y 39 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Elaborar una nueva **Relación de Puestos de Trabajo** (Personal de Administración y Servicios funcionario y Personal de Administración y Servicios laboral) en la que se reflejen las necesidades reales y de futuro, con catálogo de funciones y actualización de los niveles asignados a los diferentes puestos, en consonancia con los nuevos retos organizativos y de gestión que tiene la Universidad.
- En este contexto, y con la participación del Comité de Empresa, realizaremos un estudio sobre las plazas existentes, en el que se analicen elementos como organización, estructura del personal, funciones, etc., y analice la propuesta de **extinción del GIV, promocionando a GIII del personal laboral**, de forma paulatina y según disponibilidad presupuestaria, en un contexto flexible que permita adaptar el proceso a la posible **funcionarización voluntaria de todo el personal laboral**.

6. En los concursos internos de funcionarios, ¿se va a seguir primando la antigüedad? (se puede sumar hasta un máximo de 26 puntos) frente a otros méritos relacionados directamente con el desempeño del trabajo o la formación. De esta manera aquellos trabajadores que llevan poco tiempo en la universidad, no tendrán posibilidad de ascender.

Nuestro programa apuesta por la profesionalización de todos los trabajadores. Eso exige una formación adecuada a los requerimientos del puesto de trabajo que cada trabajador desempeña. Y dicha formación es una combinación tanto de la experiencia como de la formación reglada o no reglada que haya podido obtener. Todo ello debe estar presente de **forma equilibrada en las ponderaciones** que se realicen a la hora de los concursos de provisión de plazas, en la forma en que se negocie **de común acuerdo con los representantes de los trabajadores**.

7. El servicio de personal ha demostrado no saber ni dónde está ubicada parte de la plantilla, ni que ciertas personas llevaban más de dos años en comisión de servicios. ¿Va usted a designar a alguna persona competente que se haga cargo de este servicio? ¿A quién?

Página 18 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Se creará la figura del **Delegado del Rector para el PAS** para conseguir una mejor coordinación entre el Equipo de Gobierno y el Personal de

Administración y Servicios. Esta nueva figura, junto a los Vicerrectorados de Profesorado y Estudiantes, configurarán las relaciones con los diferentes sectores de la UMA.

8. Algunos complementos como el de jornada partida llevan más de 20 años sin actualizarse. ¿Piensa usted incrementarlos para recuperar el poder adquisitivo perdido?

Tenemos que realizar una **profunda revisión** de los complementos e incentivos que cobra (o ha dejado de cobrar) la plantilla de trabajadores, tanto del PAS como del PDI. La congelación de algunas partidas y la reducción de otras han estado motivada en parte por las restricciones impuestas por parte de la administración central y autonómica pero también por la **política errática que en materia de personal** se ha seguido en los últimos años.

Ya hemos realizado algunos contactos con los sindicatos en este sentido aunque, como es lógico, a nivel meramente consultivo en este momento. Si la comunidad universitaria nos otorga su confianza pretendemos establecer una **Mesa de Negociación** que aborde todos los temas estructurales de plantilla, desde la RPT a las retribuciones y complementos.

9. ¿Se modificarán los criterios de homologación (jornadas computables) según la antigüedad del personal PAS? Ya que no son los mismos días de vacaciones y asuntos propios para todos al estar en relación con la antigüedad.

En estas, como en otras cuestiones, estaremos a lo que los trabajadores y la Universidad acuerden en **Mesa de Negociación**. Nos remitimos a la pregunta anterior.

10. ¿Qué va a hacer con todas las plazas de laborales (principalmente en laboratorios) de la RPT?, que se ocupan por becarios y se nos quitan de la promoción interna.

Como se ha respondido a cuestiones anteriores muy relacionadas con esta, nosotros apostamos de verdad por la profesionalización del PAS. **Ello implica que las plazas estructurales no pueden ocuparse por becarios**. La situación actual es fruto de la nefasta política de personal que se ha venido llevando a cabo por el equipo de gobierno actual durante los últimos años.

11. ¿Será posible tener los Calendarios Laborales antes de la finalización del año?

Debería ser posible, aunque como sabe depende en parte de las directrices tanto del gobierno nacional como del autonómico.

12. ¿Mantendrá la apertura extraordinaria de 24h de las bibliotecas? Aun a sabiendas de que la tasa de ocupación nocturna es mínima. ¿Tiene un plan de apertura alternativo para que siempre no sean las mismas bibliotecas las que deban abrirse?

Este es un tema del que hemos venido hablando en los últimos meses, durante la preparación de nuestro programa, tanto con los estudiantes como con los representantes de los trabajadores de biblioteca. Aunque parezca mentira, nadie los ha unido en torno a una misma mesa para encontrar una solución que satisfaga a todos. Esa falta de diálogo y de una política impuesta de arriba a abajo ha llevado a la paradoja que usted plantea. Creemos tener la solución, pero a diferencia de lo ocurrido hasta ahora, no queremos imponerla sino proponerla a los afectados y que podamos **decidir conjuntamente**.

13. ¿Va a poner en funcionamiento el COSESAL y el CECLUMA?

Tanto el COSESAL como el CECLUMA están formalmente constituidos, así que entiendo su pregunta en el sentido de si se van a dotar de medios materiales y humanos para que, además de formalmente, estén operativos de manera efectiva. Desde esta candidatura apostamos por los profesionales de la gestión tanto en salud laboral como en resolución de conflictos. Con los informes que realicen el Servicio de Prevención de la Universidad se podrán tomar decisiones acertadas en el CECLUMA, por ejemplo.

Creemos que en estos casos, como en tantos otros, ha habido falta real de voluntad política por parte del equipo de gobierno que se ha traducido en dejadez en la dotación de medios para que ambos puedan funcionar.

Profesionalización del PAS

1. ¿Tiene pensado establecer un plan de movilidad y/o intercambio de PAS con otras universidades, tanto españolas como extranjeras, con el objetivo de enriquecernos con nuevas metodologías de trabajo?

Página 43 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Actividades de benchmarking para el PAS

- Aumentar la participación en los programas de **movilidad internacional**.
- Fomento de grupos de mejora incentivados en las unidades, de forma que se canalicen las ideas y sugerencias de los trabajadores y que puedan verse reflejadas en ahorros de costes, simplificación de procesos orientados a los resultados o en eliminación de las ineficiencias observadas, así como la potenciación de las iniciativas de creatividad y emprendimiento.

- Recuperar el **programa de intercambio de alojamientos universitarios** del Personal de Administración y Servicios.
- Creación de un banco de horas de conversación en otros idiomas con los alumnos del Centro Internacional de Español de la UMA.
- Como forma de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, se reorganizarán los **periodos vacacionales** para que no sean en su totalidad obligatorios en agosto.

2. ¿Cree usted lógico que la Universidad de Málaga sea la única en todo el territorio andaluz que considere a los administrativos de los Departamentos como puestos base?

La respuesta es no. No lo considero lógico. Si me permite amplio este comentario con la respuesta a la pregunta siguiente.

3. En la Sesión Ordinaria de 22 de octubre de 2010 del Consejo de Gobierno en el punto del orden del día “Reorganización de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicio” se aprobó en relación a los Departamentos Universitarios:

Creación y adscripción a la UNN de 5 Unidades Técnicas de Gestión.

- • Creación de 81 Unidades Básicas de Gestión, Intervalo 5.
- • Amortización de 81 Puestos Base.
- • “...las Unidades Básicas de Gestión creadas en el ámbito departamental

alcanzarían el nivel 20, máximo del intervalo 5, a comienzos de 2013...”

¿Piensa cumplir y hacer cumplir dicho acuerdo? En caso afirmativo ¿En qué Plazo?

Los acuerdos están para cumplirlos. Pero si esos acuerdos además se han llevado a un órgano de gobierno y han resultado aprobados, ese cumplimiento se convierte en ejecutivo. En el Consejo de Gobierno que usted cita, se refrendó un “Acuerdo de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga, suscrito por las Secciones Sindicales de CGT, FETE-UGT y CCOO, el Comité de Empresa, la Junta de Personal de Administración y Servicios y la Universidad de Málaga”. Evidentemente, ese acuerdo hay que cumplirlo en todos sus puntos.

Otra cuestión son los plazos. Somos una candidatura seria. Hasta que no conozcamos cual es la situación financiera real de la UMA no parece prudente comprometer acciones que no sabemos cuándo se podrían cumplir. La falta de transparencia del

actual equipo de gobierno y lo habitual de sus incumplimientos ha generado un volumen importantísimo de expectativas de cambio que no queremos defraudar en caso de que la comunidad universitaria nos otorgue su confianza.

Sin embargo, nuestra voluntad es clara: una vez realizada la auditoría a que nos hemos comprometido y conocidos sus resultados, convocaremos a los representantes de los trabajadores y entre todos estableceremos el orden de prioridades hasta restablecer la normalidad en las relaciones laborales.

UNN

1. ¿Piensa reglamentar el colectivo de UNN's: asignación a puestos de trabajo, criterios de movilidad, horarios, turnos, etc.?

Página 39 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Regulación de la Unidad de Nuevas Necesidades, de forma que obedezca a criterios objetivos y transparentes de funcionamiento.

Funcionarización

1. ¿Va a ejecutar un plan serio y real de funcionarización del personal laboral de la UMA? ¿Podría indicarme cuál sería su hoja de ruta?

Páginas 40 y 41 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Mantenimiento del empleo y compromiso pleno y sin fisuras por su **estabilidad**.
- Convocatorias anuales de oferta pública, de forma que se pueda paliar la pérdida de personal por la tasa de reposición cero de estos últimos años.
- Desarrollo de un sistema equitativo que permita la participación de todos los sindicatos con representación en las comisiones de valoración, atendiendo a su vez a la paridad entre hombre y mujer en la composición de dichos órganos.
- Constituir la **Mesa General de Negociación UMA-Sindicatos**, como instrumento necesario y básico para posibilitar los acuerdos en materias transversales que afectan a varios colectivos, como prevención de riesgos laborales, acción social, conciliación de la vida laboral, familiar y social, formación, precariedad y relación de puestos de trabajo.
- Garantizar la estabilidad del PAS laboral y negociar las condiciones para su funcionarización voluntaria, con un modelo dirigido a alcanzar la igualdad de condiciones profesionales, laborales y salariales.

Calidad

1. y 2. ¿Qué tiene pensado hacer para que la calidad vaya más allá de normas, protocolos y burocracia? Una calidad real. ¿Es posible conciliar medidas que nos ayuden a prestar servicios cada vez de más calidad?

Páginas desde la 36 a la 38 del programa electoral de Miguel de Aguilera

El **Personal de Administración y Servicios** es una **parte esencial** en la consecución de los objetivos y fines estratégicos que nuestra Universidad tiene reconocidos como fundamento de la actividad universitaria. Desde esta candidatura reconocemos y valoramos el esfuerzo realizado por el Personal de Administración y Servicios y especialmente ahora, en momentos difíciles de recortes económicos y de derechos y de no contratación de nuevo personal, que han supuesto una merma clara en la gestión de los servicios que prestan a toda la Comunidad Universitaria y a la sociedad en general.

Pretendemos impulsar que este colectivo sea aún más determinante, tanto en la gestión como en su participación en los órganos unipersonales de gobierno, ocupando el lugar que realmente le corresponde y merece, recuperando su verdadero sentimiento de ser partícipe de una universidad pública donde el **factor humano** tenga **prioridad máxima**.

Nuestro empeño por la **modernización de la Universidad** pasa por integrar a todos los colectivos que la conforman: Personal Docente e Investigador, Estudiantes y Personal de Administración y Servicios, para convertirlos en protagonistas del cambio y agentes indispensables de la cadena de valor que genera la Universidad.

El Personal de Administración y Servicios es una pieza clave en nuestra visión de Universidad, un elemento fundamental en el ámbito de gestión y como apoyo en tareas de docencia, investigación y transferencia de conocimiento. Estamos convencidos de que el compromiso y dedicación del PAS son **imprescindibles para garantizar un servicio de calidad**. No puede entenderse una Universidad de referencia en la que las funciones realizadas por este colectivo sean ajenas a los criterios de calidad y excelencia que debemos perseguir como garantía de servicio público. Por ello, nuestro principal objetivo será conseguir que las personas estén motivadas e ilusionadas, tengan competencias claras, dispongan de una formación adecuada para el desempeño del puesto de trabajo que ocupan y se encuentren respaldadas en sus conflictos y problemas. No debemos olvidar que un personal capacitado y motivado es esencial para el logro de las metas de cualquier institución y para conseguir una gestión eficiente.

El Personal de Administración y Servicios realiza **tareas cada vez más especializadas**, que requieren una enorme versatilidad, dedicación, dinamismo y eficacia. La Universidad debe poner los medios para que todos, con su impulso, esfuerzo personal y mérito propio puedan alcanzar las metas que se persiguen.

Sólo disponiendo de una plantilla de PAS que desempeñen su trabajo según los principios de transparencia, participación y colaboración, seremos capaces de construir una universidad de referencia. En este contexto, resulta imprescindible una nueva organización, con una **gestión más profesionalizada**.

Por todo ello, en este programa planteamos 4 objetivos que nos parecen fundamentales para la consecución de las metas que tiene nuestra Universidad: excelencia en la gestión, recursos humanos como pieza clave, cambios en los procesos de gestión y actividades de benchmarking para el PAS. Pasamos a desglosar las ideas fundamentales de cada uno de ellos.

Páginas desde la 38 a la 40 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Apostar por la función directiva profesional del PAS.
- Elaborar una nueva **Relación de Puestos de Trabajo** (Personal de Administración y Servicios funcionario y Personal de Administración y Servicios laboral) en la que se reflejen las necesidades reales y de futuro, con catálogo de funciones y actualización de los niveles asignados a los diferentes puestos, en consonancia con los nuevos retos organizativos y de gestión que tiene la Universidad.
- Regulación de la Unidad de Nuevas Necesidades, de forma que obedezca a criterios objetivos y transparentes de funcionamiento.
- Crear una **estructura de gestión descentralizada**, eliminando los compartimentos estancos, de forma que los Centros sean el eje sobre la que debe girar la misma.
- Procederemos a la adaptación de las estructuras administrativas de los Centros a las necesidades derivadas del EEES. El proceso se iniciará a lo largo del primer año de mandato.
- Fomentar la **formación del Personal de Administración y Servicios** en comunicación interna, con el fin de reducir los problemas de desinformación y descoordinación, así como la organización de cursos con jefes de servicio para la elaboración de los planes de comunicación de cada unidad funcional, para mejorar la misma y con ello conseguir una mayor satisfacción de los usuarios.
- Plan de formación adaptado y mejorado, con mayor dotación presupuestaria y orientado a la especialización.

Páginas 42 y 43 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Apuesta decidida por la **administración electrónica**.
- Realización de una **auditoría tecnológica** que nos dé una foto real de cómo están nuestros servicios y qué debemos hacer para mejorar en cuanto a la actualización tecnológica de la Universidad.
- Dotar de herramientas de gestión informatizada a los distintos servicios que aún no disponen de ellas.

Control de Presencia

1. y 2. Los sectores de PDI y PAS son sometidos a inspecciones, pero sólo el PAS está obligado a fichar. ¿Va usted a eliminar esa obligación? o, por el contrario, ¿va a obligar también a fichar al PDI? Le recuerdo que el PDI debe trabajar 37 horas y media a la semana igual que el PAS, inclusive en los días previos a la Navidad o en verano. ¿Qué opina de que existan múltiples mecanismos de control de asistencia: eTempo, Inspección de Servicios y Superior Jerárquico? Modificaría o eliminaría alguno de estos sistemas.

Página 41 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Adecuación, en términos de flexibilidad y transparencia, del programa de control de presencia a las circunstancias de los diferentes puestos de trabajo, de forma que sirva de herramienta a nuestra política de promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Capítulo VI

1. 2. 3. Y 4. ¿Contemplan alguna medida para que los trabajadores de Capítulo VI puedan acceder al plan de Formación de la UMA? Debido a la heterogeneidad del personal contratado en este colectivo, ¿tiene pensado desarrollar alguna normativa para regular sus derechos laborales? Como han hecho otras Universidades. ¿Qué medidas tomarán en relación al personal de Capítulo VI que está ocupando puestos estructurales ya existentes en la RPT? ¿Cómo piensan solucionar los contratos del personal técnico cualificado asignados a los Servicios Centrales de Investigación?

Página 42 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Desarrollar una normativa propia para el Personal de Apoyo a la Investigación (Capítulo VI).

Evidentemente, esta normativa y en línea con todas las cuestiones que ya he respondido en este cuestionario, se hará **de común acuerdo con los trabajadores**, de forma directa y/o a través de sus representantes.

Equipo de Gobierno UMA y organización de centros

1. y 2. ¿Tiene usted ya definido su Equipo de Gobierno, aunque sea parcialmente? En caso afirmativo: ¿Podría identificarlo: vicerrectores, directores, directores de secretariado, secretario general, gerente, vicegerentes, delegados. etc.?

Más que un Equipo de Gobierno, lo que tengo plenamente definido es un **esquema de trabajo y organización** que considero adecuado para gestionar la UMA. Como es lógico, tengo en mente las personas que podrían ocupar cada una de las

responsabilidades y así lo desvelaré en el momento de la campaña electoral. No obstante, el momento de cumplimentar las respuestas a este cuestionario no es aún el momento oportuno.

3. ¿Por qué no se agrupan las diferentes direcciones de los centros por edificio? Es decir, un edificio una dirección, eliminando de esta forma duplicidades de cargos, de secretarías y de gerencias.

Páginas 70 y 71 del programa electoral de Miguel de Aguilera

En particular, y como histórica reivindicación de sus miembros, se procederá a la **unificación**, de cara al próximo proceso electoral interno, de la **Escuela Politécnica Superior** y de la **Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial** bajo una única Dirección.

Formación del PAS

1. ¿Piensa establecer planes de formación lógicos, adaptados a las necesidades de los servicios? La gran mayoría de la formación online actual, no cumple las necesidades reales de formación de los trabajadores para el mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Página 19 del programa electoral de Miguel de Aguilera

En consonancia con las políticas de excelencia e internacionalización de la UMA, se diseñará un plan de formación integral que cubra las necesidades del colectivo PAS a corto y medio plazo. Asimismo, se ofrecerá la posibilidad de especializarse en I+D a los miembros del PAS que así lo deseen y reúnan los requisitos.

2. ¿Va usted a eliminar la formación online cuya finalidad es la recuperación de horas de trabajo?

Como he señalado anteriormente a otras preguntas del cuestionario, nosotros apostamos por la profesionalización del PAS. Ello conlleva, necesariamente, un plan de formación adecuado a las necesidades y requerimientos de cada puesto de trabajo y la consiguiente especialización del trabajador. En este contexto, todos los cursos de formación tendrán a partir de ahora una utilidad práctica, más allá de otras consideraciones.

3. Hasta ahora la formación del PAS en Inglés en FGUMA está compensada con una reducción horaria en la jornada flexible. ¿Va a incluir la misma compensación por formación en el resto de idiomas?

Está claro que la formación en Inglés es prioritaria en el contexto actual. Sin embargo, el conocimiento de otras lenguas también es muy conveniente. En línea con la respuesta a la pregunta anterior, nuestro planteamiento es el de igualar la formación en todos los idiomas en términos de compensación de jornada.

Derechos Perdidos

1. ¿Permitirá volver a elegir libremente la fecha de las vacaciones por parte de la plantilla (julio, agosto, septiembre)? de esta forma se puede lograr la conciliación de la vida familiar.

Página 43 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Como forma de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, se reorganizarán los **periodos vacacionales** para que no sean en su totalidad obligatorios en agosto.

2. ¿Recuperará el horario reducido en verano?

La legislación actual nos obliga a trabajar un número determinado de horas/año, que son de obligado cumplimiento. Ello dificulta enormemente el ajuste horario que usted pregunta. No obstante, a través de los representantes de los trabajadores, debemos establecer fórmulas que vayan en línea con la conciliación laboral y familiar también en época estival.

3. 4. Y 5. ¿Restituirá todos los días de asuntos propios perdidos por culpa de la crisis? ¿Recuperará la jornada laboral de 35 horas semanales? ¿Recuperaremos el derecho a que no nos descuenten de la nómina si nos damos de baja?

Lamentablemente, estos 3 aspectos no forman parte de las competencias de la Universidad. No obstante, nos manifestaremos a favor de recuperarlos en cuantos foros tengamos presencia y posibilidad de intervenir.

6. ¿Cuándo vamos a recuperar la reducción horaria al cumplir 60 años, cuidado de familiares directos?

Página 52 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Pero, en cualquier caso, la filosofía que planteamos pretende asegurar los derechos y obligaciones de todos los profesores, intentando evitar que los

derechos de unos mermen los de otros compañeros. Dentro de esta línea se pretende recuperar derechos perdidos como consecuencia de la crisis económica y de las limitaciones de los últimos tiempos, como es el caso de la **reducción docente por edad para la franja que va desde los 60 a los 65 años.**

Bloque de Temas Generales:

1 y 2. ¿Permitirá que haya trabajadores de la FGUMA, como hay ahora, realizando tareas en ciertos servicios de la UMA que podrían ser realizadas por personal cualificado de nuestra Universidad? (véase RRII, destino UMA,...). ¿Permitirá que haya trabajadores de la UMA, como los que trabajamos en el CIE, que gestiona económicamente la FGUMA, que se trasladen, si así lo desean a servicios de la UMA sin relación con la FGUMA?

En muy diversos foros me he manifestado sobre la FGUMA. Mi posición es firme: elaboraremos una auditoria que refleje la situación actual de la FGUMA, dada la contumaz opacidad del actual equipo de gobierno; una vez conocidos los datos de la auditoria tomaremos las medidas pertinentes para que la Fundación se ponga al servicio de la Universidad, y no al revés como hasta ahora. Situaciones como las que usted describe no serán posibles bajo nuestro gobierno.

3. ¿Qué piensa sobre la gestión del actual Jardín Botánico situado en Campus de Teatinos? ¿Asignará la gestión de investigación y docencia de esta infraestructura, como en el resto de las universidades españolas, al departamento de Biología Vegetal, área de Botánica, de nuestra universidad?

La gestión del Jardín Botánico, que comprende en la actualidad a todas las zonas verdes de la Universidad, queremos potenciarla, dentro de nuestras políticas de sostenibilidad, con la incorporación de más medios para poder atender adecuadamente a los más de dos millones de metros cuadrados que posee.

4. De cara a una mayor transparencia en la UMA y para que cualquier miembro de la comunidad universitaria -o de la sociedad- pueda confrontar los recursos gastados con los recursos asignados: ¿considera interesante/necesario que la comunidad universitaria pueda disponer del listado de gastos que cada Vicerrectorado realiza con cargo a su dotación económica de los presupuestos anuales de la universidad? en caso de respuesta afirmativa, ¿qué medidas implementaría con ese objetivo?

- Cara a una mayor y mejor fiscalización de la gestión universitaria, será obligatoria la **publicación anual de las cuentas** de los vicerrectorados, organismos, centros y departamentos, así como la evaluación final de su nivel de cumplimiento. Por otra parte, se presentarán anualmente todas las plazas a concurso, comisiones de servicios y contratos de personal que dependan de la Universidad de Málaga o de cualquier ente a la que ésta pertenezca. Asimismo, se expondrán sus resultados en términos cualitativos.

5. Una de las funciones de cualquier universidad que se precie es difundir el conocimiento y hacer partícipes al alumnado del mismo. En el ámbito que me muevo, la literatura española, se hace muy poco por difundir nuestro patrimonio desde el rectorado. El alumnado actual desconoce a nuestros poetas, a nuestros narradores, a nuestros dramaturgos, a nuestros pintores, etc. No existe una conexión entre ellos y la universidad que está ausente. No digo que no se hagan actividades en esta línea, pero falta algo sistemático que permita conocerlos, departir con ellos y saber quiénes son y qué escriben o pintan o componen. ¿Qué piensa hacer para resolver este asunto? Las quejas de estos escritores hacia la universidad es casi unánime.

Página 92 del programa electoral de Miguel de Aguilera

- Queremos convertir el Campus de El Ejido en un Campus de las Artes, incluyendo el Conservatorio Superior de Música. Para ello planteamos el mantenimiento de los estudios de Bellas Artes y Arquitectura en el Campus de El Ejido, conformando junto con el Conservatorio Superior de Música, el Ateneo de Música y Danza, la Escuela de Arte San Telmo y el Teatro Cánovas un auténtico **polo cultural** en el centro de la ciudad. Se constituirá una mesa técnica, con participación de todas las partes implicadas, que evalúe la **incorporación de los estudios de música y artes escénicas a la universidad**.

Efectivamente, lo que usted describe es una realidad incuestionable. Lamentablemente incuestionable. En nuestro programa se recoge la idea de transformar El Ejido en lo que casi todas las fuerzas políticas de la ciudad desean: una especie de **Colina de las Artes**, donde tengan cabida todas las expresiones artísticas y musicales de los centros que allí se concentran, desde Bellas Artes al Conservatorio de Música, pasando por las Artes Escénicas. El objetivo no es otro que crear un poso de cultura en la ciudad donde creadores y estudiantes se encuentren e interactúan en un espacio común. Le invito a que, una vez concluido el proceso electoral y si me he ganado la confianza de la comunidad universitaria para gobernarla, se ponga en contacto conmigo al objeto de integrar en esa idea la parte literaria.

6. ¿Qué medidas se tomarán para fomentar la movilidad sostenible en el Campus de Teatinos y restar protagonismo al vehículo privado?

Página 97 del programa electoral de Miguel de Aguilera

Fomentaremos la utilización del transporte público para acceder a la Universidad. Para ello, vamos a solicitar que:

- Haya servicio de bicicletas en la proximidad de las paradas, de forma que los estudiantes, PDI y PAS que quieran puedan usar el servicio de bicicletas para su desplazamiento por el Campus.
- El uso del metro entre las paradas del Campus de Teatinos sea sin coste para los universitarios.
- Haya un **bono universitario** que combine **metro y autobús**.

7. ¿Qué tiene pensado para el Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación? ¿Quién estaría al frente de su gestión? Por si no se entiende, dicho Servicio ha pasado por varias fases, de ser Dirección General a ser Vicerrectorado y a estar dividido entre dos Vicerrectorados, Estudiantes y Comunicación, en la última fase. Mi pregunta va en esa línea, tiene pensado unificarlo, dejarlo dividido. ¿Quién va a ser el vicerrector competente?

Conozco bien la situación de ese Servicio pues lo he visitado en dos ocasiones en estos últimos días, al margen de las conversaciones individuales con algunos de sus trabajadores que he podido mantener a lo largo del tiempo. Es evidente que las funciones que se realizan deben depender de un **único responsable**, como así me lo han pedido, y yo estoy de acuerdo, los trabajadores del servicio. Permítame, no obstante, que no responda a su última pregunta en este momento, ya que la redacción de las respuestas del cuestionario se hace antes de la campaña electoral y no parece el momento más oportuno.

8. ¿Va a reformar los estatutos para que el voto del PAS sea igual en valor al del PDI? o vamos a continuar así de manera que no tenemos posibilidad de influir en los resultados. El PAS está en todos los estamentos: gerencia, contabilidad, gestión de facturas, nominas, seguridad social, recursos humanos, alumnos, profesorado, internacional, comunicación, formación, bibliotecas, departamentos, investigación, mantenimiento, jardinería, almacén, transporte, apoyo a la docencia, etc. Con estos argumentos merecemos más porcentaje.

La reforma de los Estatutos corresponde al Claustro, no al Rector, luego cualquier colectivo puede proponer cualquier tipo de reforma. No obstante, la proporcionalidad del voto viene recogida de forma más o menos directa en la LOU, al otorgar “mayoría de voto” al colectivo de profesores doctores con vinculación permanente (es decir, al menos un 51% que en la UMA se sube al 55%) y establecer que todos los estamentos tienen que tener representación en el Claustro, lo que hace que el reparto del voto entre el resto de los colectivos sea complicado de ajustar (Art. 16.3 de la LOU).

Dicho lo anterior, si **creo que el PAS está infrarrepresentado** y que su porcentaje de participación debería elevarse por encima del actual.

9. ¿Va a mantener el Club Deportivo UMA, entidad privada, para la contratación de monitores y otros profesionales? ¿va a cumplir con las normativas vigentes sobre contratación de servicios públicos? ¿va a seguir otorgando la subvención al Club Deportivo UMA? ¿cómo lo justifica?

El cumplimiento de la normativa de contratación, como de cualquier otra normativa, no es opcional sino obligatorio. La situación del Club Deportivo es parecida a la de la FGUMA, en el sentido de que el actual equipo de gobierno ha sido especialmente opaco en todo lo relacionado con él. En este sentido, nuestra respuesta debe ser la misma que en el caso de la Fundación: auditoria, conocimiento de su situación real y actuación en consecuencia en el marco de la legalidad.

10. Según datos del servicio de deportes cada año acceden casi 400.000 personas y reciben subvenciones por organizar campeonatos y ayudas de la Junta de Andalucía y otras administraciones. Vistos los precios públicos ¿cómo es posible que en los presupuestos de la universidad solo se ingresen 700.000 €? ¿va a hacer una auditoría económica al servicio de deportes si es elegido Rector?

Como he señalado antes, lo primero que vamos a hacer es una auditoria general de la Universidad y sendas auditorías a la FGUMA y al Club Deportivo. No desconfío de nada ni de nadie, pero la falta de transparencia por parte del actual equipo de gobierno se ha traducido en una falta total de información sobre todos estos aspectos, por lo que lo más saludable para la Institución es la realización de esas auditorias y la puesta en conocimiento de toda la comunidad universitaria de los resultados obtenidos.