

Respuestas de José Ángel Narvárez Bueno, candidato a Rector de la Universidad de Málaga, a las preguntas formuladas por los trabajadores a través del sindicato SITUMA

Málaga 17 de noviembre de 2015

Bloque de preguntas de PDI:

Profesionalización del PDI

1. ¿Cómo se va a incrementar el reconocimiento de la labor docente del profesorado?

Como señalo en el programa electoral, la Universidad de Málaga necesita profesores que puedan investigar e investigadores que puedan enseñar.

Es necesario realizar un análisis profundo que permita diseñar y adecuar la plantilla de profesorado en cada Departamento y Centro de la Universidad, promoviendo el desarrollo de la carrera docente, mejorando los procesos de selección del PDI, evitando la pérdida de talento y promoviendo la colaboración de investigadores y técnicos. Igualmente hay que fomentar la calidad en la docencia, e impulsar la puesta en marcha de un plan propio de docencia.

Tenemos que poner en valor la docencia. La docencia junto a la investigación constituyen las funciones básicas de la Universidad, y la Universidad debe plantear sistemas para que sean el propio PDI el que determine en qué perfil va a intensificar estas funciones.

Uno de nuestras propuestas va dirigida a reconocer la calidad en la docencia e impulsar la puesta en marcha de un plan propio de docencia.

Para ello esta candidatura se compromete a:

1. Implantar un Plan Propio de Docencia, que esté orientado al reconocimiento de la función docente del profesorado universitario.
2. Elaborar un Plan de Estancias de Docencia, para impulsar las labores de colaboración docente con instituciones nacionales y extranjeras.
3. Diseñar procedimientos para evaluar la calidad docente, de manera fiable y válida, que permita analizar las fortalezas y debilidades de la actividad docente del profesorado.
4. Establecer fórmulas de reconocimiento de las buenas prácticas docentes.
5. Diseñar estrategias que permitan reforzar la excelencia en la docencia y acciones encaminadas a la mejora de la actividad docente del profesorado.
6. Fomentar el reconocimiento de la excelencia en la docencia, mediante la creación de la mención de "profesor excelente".

Éstas entre otras muchas acciones van a ir dirigidas a reconocer e incentivar la docencia, porque creemos que si la investigación es necesaria y fundamental, sobre todo para definir el posicionamiento estratégico local y global de la Universidad, la docencia es la herramienta imprescindible para formar a nuestros estudiantes en los conocimientos y capacidades necesarias para acceder al mercado de trabajo en las mejores condiciones.

2. ¿Proponen nuevas iniciativas para mejorar la situación y estabilidad de los profesores sustitutos interinos?

Nuestro principal objetivo es eliminar la precariedad laboral. Reducir la contratación temporal a los supuestos imprescindibles, asociados a bajas laborales del personal de plantilla. Queremos diseñar una carrera docente que empiece en la categoría de Ayudante Doctor. Vamos a diseñar una Relación de puestos de trabajo y vamos a proponer una verdadera carrera docente e investigadora, que pueda culminar en el máximo nivel, una vez adquirida la experiencia necesaria y la correspondiente acreditación.

Desde luego que vamos a elaborar un Plan de Promoción y valoraremos los méritos de los profesores sustitutos interinos, pero queremos que esta figura no se generalice, y por supuesto garantizamos igualdad de derechos de este colectivo en lo que respecta al acceso a la formación, a la acción social de la Universidad, etc.

3. ¿Tienen algún plan para descargar la ingente labor burocrática que nos ha caído al PDI en los últimos años?

Por supuesto. El PDI tiene como misión principal la docencia y la investigación y tangencialmente la gestión, pero en su actividad docente e investigadora, hemos de simplificar los procedimientos administrativos y las cargas burocráticas. Para ello vamos a apostar por la profesionalización del PAS, que es el colectivo especializado en los procesos administrativos y en la gestión universitaria. Claro que se pueden ocupar del asesoramiento técnico y la asistencia en todos los procesos de elaboración de memorias y de la gestión de todos los procedimientos relacionados con el seguimiento y evaluación de los

planes de estudios y los vinculados a la calidad. Es fundamental reforzar las estructuras administrativas para dar cobertura a todos los procesos de gestión en los que esté implicado el personal docente e investigador.

4. ¿Cuál es su postura sobre el profesor TEU, doctores y no doctores? ¿Cuál es nuestro futuro? ¿Seguimos siendo un cuerpo a extinguir?

Los cuerpos de PDI están definidos por Ley. La ley Orgánica de Universidades definió el cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria como un cuerpo a extinguir y la Universidad no puede cambiar la Ley, ni crear otros cuerpos o escalas. Lo que vamos a hacer es facilitar su promoción. Conceder licencias al profesorado no doctor para que pueda acceder al doctorado y garantizar su promoción profesional. Además, vamos a contemplar acciones específicas dirigidas a potenciar su labor investigadora, para que esa promoción pueda ser una realidad.

5. Los TEU doctores que no tenemos sexenios de investigación estamos cargados de docencia al máximo y apenas podemos desarrollar un labor investigadora que nos permita pasar a TU ¿Tiene algún plan al respecto?

Es cierto. La Ley Orgánica de Universidades estableció tres rangos para determinar la asignación de la docencia del profesorado universitario, condenando al profesorado que no tiene sexenios a impartir 32 créditos. Con ello lejos de promover la investigación estaba limitando la posibilidad de promoción y el derecho a la investigación a muchos profesores. Nosotros nos comprometemos a reducir la dedicación docente a 24 créditos como máximo para fomentar, precisamente, la dedicación a la investigación, que al final es el criterio determinante para la obtención de sexenios de investigación.

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 de nuestra Universidad?

Sin duda, para esta candidatura los profesores eméritos son un valor de la Universidad, forman parte de su patrimonio intelectual y suponen un referente profesional para muchos profesores jóvenes. Lo que ocurre es que la Ley limita el papel y la vinculación de éstos profesores. Es la Administración Autónoma la que limita sus retribuciones y la Universidad no puede contravenir la Ley. Desde luego que si la normativa lo permite, nosotros cambiaremos la situación actual de los profesores eméritos, pero desde luego lo que si vamos a poner en valor es su papel dentro de la organización universitaria, incluso su participación en órganos de asesoramiento y consulta porque su bagaje profesional y sus méritos relevantes son un capital que la Universidad debe aprovechar.

7. Después de llevar 20 años como asociado a tiempo parcial, ha ocurrido que la empresa donde trabajaba me ha prejubilado, y claro para 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 una serie de años como profesor asociado y ocurre que la empresa para la que trabajas quiebre, te prejuble, 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 requisitos al cumplir “n “ años de asociado? En esta situación estamos

bastantes profesores asociados a tiempo parcial que estamos interesados en esta problemática.

Los profesores asociados cumplen un papel fundamental en la Universidad: dar su visión práctica del mundo profesional a nuestros estudiantes. La Ley exige que sean especialistas de reconocido prestigio, con experiencia acreditada durante al menos tres años y que estén en activo mientras ejercen la docencia a tiempo parcial. Esto no lo podemos cambiar. Es lo que establece la legislación vigente. Por tanto, tenemos que pedir a los asociados que acrediten que tienen una actividad laboral principal para poder desarrollar su actividad secundaria en la Universidad, que es la de profesor asociado.

En este sentido quiero ser sincero, porque la sinceridad es la única cualidad que garantiza al final la credibilidad. Lo que si vamos a hacer es hacer una interpretación flexible de la norma y garantizar un tiempo para que las personas que se han visto en las situaciones descritas puedan tener la oportunidad de regularizar su vida laboral, sin que los procedimientos sean automáticos.

- 8. ¿Cómo piensan solucionar el problema de los acreditados a Catedrático, en el que hay un orden de prelación que perjudica a la mayoría y beneficia a sólo unos pocos?**

En primer lugar vamos a acabar con la lista de espera de la bolsa de acreditados a Catedráticos porque vamos a convocar a concurso todas las plazas equivalentes a la tasa de reposición de efectivos en el turno de promoción, como establece la última modificación legal y esperamos que en un plazo de dos años, esta bolsa pueda quedar extinguida. Además, vamos a proponer al Consejo de Gobierno el cambio de los

criterios para formar parte de esa bolsa, de manera que la antigüedad y la fecha de acreditación sean los elementos de referencia para su conformación.

9. 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 estén en una posición más baja?

Reitero que la lista de acreditados a Catedrático va a acabarse en un plazo relativamente corto porque las convocatorias van a contemplar un número de plazas mucho mayor y además vamos a proponer un cambio en los criterios, en los que prime la antigüedad en la acreditación.

10. Teniendo en cuenta que a partir de ahora, la mayoría de las plazas de Catedráticos de Universidad que se convoquen en nuestra Universidad (si no 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 de Catedrático de Universidad? ¿Lo modificará dando mayor peso a la fecha de acreditación o incluso teniendo sólo en consideración la fecha de acreditación?

Ya he manifestado estar de acuerdo con este criterio. Hasta ahora, se han respetado los derechos adquiridos de los integrantes de la lista de espera, en función de la aplicación de unos criterios aprobados por el Consejo de Gobierno. En un momento de cambio en la dirección de la Universidad, era aconsejable mantener esta situación. A partir de ahora, mi oferta como candidato a Rector es cambiar esos criterios, haciendo

que prime la antigüedad en la acreditación. Además, es necesario garantizar que las áreas de conocimiento que se han visto descapitalizadas como consecuencia de las jubilaciones y la falta de reposición de personal y aquellas que se considere necesario potenciar, porque se trate de áreas vinculadas a nuevas titulaciones, por ejemplo, puedan contar con un cupo, que nosotros hemos valorado en el 10% del total de plazas ofertadas, como máximo, para poder garantizar también un crecimiento armónico de las áreas de conocimiento en nuestra Universidad.

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?**

De nuevo voy a apelar a la seriedad y a la credibilidad. Esto no es una carrera que debe ganar el más demagogo. Este es un proceso en el que debe ganar la seriedad, el rigor y el compromiso cierto. Mi compromiso es plantear este tema a la CIVEA que es el órgano al que le corresponde. Por responsabilidad y por seriedad. Si empezamos una carrera en cada Universidad para ver quién es más efectista no tendría sentido que exista un Convenio Colectivo que regula las condiciones laborales del personal docente e investigador contratado por las Universidad, sino que deberían existir convenios de empresa. Uno en cada Universidad. La Universidad de Málaga está en condiciones económicas para hacer

frente a este pago, porque es solvente económicamente. Otras universidades a lo mejor no y denunciarían a la Universidad de Málaga por incumplimiento de los acuerdos consensuados a nivel andaluz. Por tanto, mi compromiso es llevar este tema a la CIVEA, sacarlo adelante y abonar estos complementos al personal contratado.

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 rechazan las ayudas?

Creo que la situación de solvencia económica de la Universidad es una garantía para poder llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos, también en el que corresponde a la investigación. Nuestra propuesta es diseñar un nuevo Plan Propio de Investigación y Transferencia, más amplio, que incluya a Todo el PDI, funcionario o laboral, de plantilla o contratado y que contemple nuevas acciones dirigidas mantener los grupos consolidados y fortalecer los grupos emergentes, garantizando un desarrollo armónico de todas las ramas de conocimiento, pero reconociendo la diversidad, por tanto con acciones específicas para las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y las Humanidades.

Mi compromiso, además, es que los procedimientos se simplifiquen, las tareas burocráticas sean asumidas por gestores para la investigación y todo el procedimiento se informatice. Los investigadores deben acceder a la información sobre el estado de tramitación de sus solicitudes. Vamos a implantar un sistema de ventanilla única y una Vicegerencia para la gestión de la Investigación, dotando de más fondos el Plan Propio de Investigación, que incluirá también la Transferencia. Las

ayudas serán públicas, los criterios claros y transparentes y las ayudas rechazadas motivadas, de acuerdo con criterios técnicos y científicos. Les doy mi palabra.

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?**

Bueno, aunque es una pregunta muy precisa, creo que se solucionará con la implantación del sistema de la contabilidad analítica en todas las actividades y todas las áreas de gestión de la Universidad. De esta manera estará claramente determinado qué conceptos son justificados con cargo a una ayuda u otra. Este sistema es mucho más real y transparente y garantiza la aplicación del gasto a los conceptos elegibles de cada proyecto.

Gestión Académica

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

Entiendo que lo que plantea esta pregunta es el problema de espacio en la Biblioteca de Filosofía y Letras y en este sentido nuestro compromiso es garantizar el espacio necesario en cada Centro para que se pueda reconocer su singularidad. De forma que en la medida en que se vayan construyendo otros edificios en la Ampliación del Campus de Teatinos, vamos a ir liberando espacio en el Campus que irá destinado a aquellos Centros que lo necesiten. Desde luego el archivo histórico de cualquier Centro y, sobre todo, de la Facultad de Filosofía y Letras requieren

acciones específicas para resolver cualquier cuestión que afecte al espacio o a garantizar la custodia archivo de documentos forman parte de nuestra historia y de nuestro capital de conocimiento. No tenga la menor duda resolveremos también este tema, de acuerdo con los responsables del Centro y con los miembros de la comunidad universitaria.

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?

Muchos y varias acciones. En primer lugar, he de reconocer que no hemos diseñado de la forma más adecuada los másteres y ello por la improvisación y la escasez de medios. Tengan en cuenta que los másteres se han implantado a coste cero, en la asignación de recursos por parte de las Administraciones Públicas, pero con un coste y esfuerzo personal y profesional enorme de los Centros, los Departamentos y los Profesores de la Universidad de Málaga.

Es evidente, como señalamos en nuestro programa electoral que el reto es el postgrado. La Universidad afronta un tiempo nuevo con nuevos desafíos y nuevas esperanzas. El Postgrado nos ayudará a definir el perfil de la Universidad de Málaga y será un medio para alcanzar mayores cotas de prestigio. El grado debe ser generalista y el postgrado debe especializar al estudiante. Aquellas universidades que cuenten con un sistema de postgrado sólido, completo y coherente tendrán también una mayor estabilidad y un mejor índice de internacionalización. Lo verdaderamente importante es estructurar todo el sistema docente

alrededor de un modelo racional, posible y vinculado a los objetivos estratégicos de la Universidad, tanto en el grado como en el postgrado.

Entre las muchas acciones que planteamos, reseño las siguientes:

- En primer lugar, es necesario reforzar la vinculación entre la oferta de grado y de postgrado, y dentro de ésta, entre los títulos de máster oficial y los nuevos programas de doctorado en un sistema de formación que exige de continuidad y coherencia.
- En segundo lugar, es necesario mejorar la inversión en el postgrado, dadas las dificultades de financiación, que hacen imposible mantener un nivel adecuado de organización y un mínimo de la calidad en la docencia con la financiación actual, atendiendo además a su nivel de especialización y a la participación de docentes e investigadores externos, nacionales o internacionales.
- En tercer término, vamos a dar un mayor apoyo administrativo a la gestión del postgrado.
- Finalmente, vamos a apostar por la internacionalización del postgrado, por los dobles títulos y por los títulos conjuntos.

3. ¿Van a dejar de contar al 75% los créditos de máster, porque cuesta lo mismo o más dar esas clases que las de Grado?

Quiero destacar que la docencia ha de valorarse igual en el Grado y en el Postgrado y que no tiene sentido que existan valoraciones diferentes de los créditos docentes en uno u otro ciclo de la enseñanza universitaria.

4. ¿Van a seguir mantenido el POD para los profesores sin sexenios activos o sin sexenios continúen dando un total de 320 horas? ¿O por el contrario, se va a volver a las 240 horas 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 320 horas?

La normativa dice lo que dice y no cabe interpretación. La extensión de esa normativa se ha hecho con respecto al personal laboral contratado, pero la reforma llevada a cabo por el Decreto Ley 14/2012, estableció un rango de docencia para el profesorado universitario en función de su actividad investigadora. Lo que nosotros vamos a hacer es establecer como máximo 24 créditos de docencia para el profesorado de la Universidad de Málaga, reduciéndose en función de compensaciones docentes y de su actividad investigadora, como determina la Ley. Con ello vamos a propiciar la dedicación a la investigación de los profesores que no tienen sexenios, con objeto de que los consigan porque eso contribuye a la mejor formación de los estudiantes, mejora también la situación de los profesores de la Universidad de Málaga y la posición global e internacional de la Universidad de Málaga.

5. ¿De qué manera se van a hacer transparentes y democráticos los procesos de adjudicación de los cursos, Expertos, Másteres, Doctorados, etc?

El gobierno que yo dirija como Rector de la Universidad de Málaga se compromete a ser absolutamente transparentes en todos los procedimientos y a adoptar las medidas necesarias para garantizar esa misma transparencia y democracia interna en todos los procesos de la Universidad de Málaga. Si existen déficit democráticos o de

transparencia en los procedimientos a los que se refiere, haré lo posible para invertir la situación. En cualquier caso, recuerdo que los másteres y los programas de doctorado se gestionan ya en los Centros y participan los Departamentos, existen además convocatorias públicas y participan los profesores que reúnen los requisitos establecidos legalmente y desean participar en estas enseñanzas. Con respecto a los cursos, son iniciativas propias de carácter más particular. En este caso la singularidad de estas actividades permite menos abrirlos a toda la comunidad universitaria, pero insisto en que es un derecho de los profesores de la Universidad organizar e impartir cursos de especialización, que los órganos de gobierno de la Universidad de Málaga, desde luego, vamos a fomentar en aras a conseguir una oferta docente más amplia y una mayor participación de nuestro profesorado.

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 Abdulazziz 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 euros. El personal de la UMA solo matrícula, lo que ha supuesto que los estudiantes de la 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 A1-1-2 B1-1 con que no podemos seguir estudiando esta lengua.

Este es un problema muy específico, que desconozco en profundidad, pero les garantizo que la formación complementaria, que tenga suficiente demanda y pueda ser subvencionada estará garantizada. La

formación universitaria debe ser multicultural y debe responder al conocimiento de nuestra historia y a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad. Por tanto, me comprometo a estudiar ésta y todas las demandas que planteen los miembros de la comunidad universitaria para mejorar la oferta formativa de la Universidad y su financiación y desde luego garantizo que la organización y la gestión se llevará a cabo por los servicios universitarios o por entes públicos que mediante el sistema de encomienda de gestión colaboren con la Universidad de Málaga.

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, 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.

Como todos ustedes saben la Ley establece que las Universidades contarán con Facultades, Escuelas y otras estructuras específicas destinadas a fines relacionados con las funciones básicas de la Universidad. la Universidad de Málaga cuenta con institutos y centros de investigación y con edificios administrativos, incluso planteamos la posibilidad de que los edificios que se ubican en el Campus del Ejido, cuando dejen de tener fines educativos, se destinen a funciones

relacionadas con la difusión de la cultura y la investigación, destinándolos al estudio y la formación de nuestros estudiantes, y al conocimiento general de la sociedad.

Cualquier Universidad española y del mundo cuenta con esta doble organización de sus infraestructuras. Por tanto, nuestra voluntad es seguir manteniendo esta fórmula de ordenación urbanística y funcional de nuestros edificios universitarios. En realidad los problemas de espacios de nuestros centros no se solucionan suprimiendo los institutos de investigación o los centros de innovación, sino mediante un reparto más equilibrado de los espacios y una racionalización de los mismos en atención a las necesidades y a su uso.

Desde luego en algunos casos, vamos a cambiar la finalidad de uso de algunos edificios. Por ejemplo, el Servicio Central de Informática, será ubicado en otro edificio en la Ampliación del Campus, con lo que liberaremos espacio para el SCAI. En el caso del edificio de Bioinnovación, Ada Byron o el denominado edificio azul del PTA, son infraestructuras necesarias para garantizar el desarrollo armónico y equilibrado de nuestros grupos de investigación y la apuesta por la innovación. Necesitamos esos espacios, que se han planificado con cierta proyección de futuro y que debemos ser capaces de rentabilizar a medio y largo plazo.

En cualquier caso la organización y distribución de los espacios universitarios y la ordenación del campus es una competencia del Consejo de Gobierno, de acuerdo con los Estatutos de la Universidad de Málaga y nuestra propuesta será racionalizar los espacios, dotar de mayores espacios a los Centros que lo vayan demandando en función

de sus necesidades justificadas, construcción de nuevos espacios en la Ampliación del Campus Universitario, para estructuras permanentes relacionadas con la docencia y la investigación y rentabilizar las infraestructuras mediante un plan de mejor aprovechamiento de los recursos urbanísticos de la Universidad que presentaremos al Consejo de Gobierno para su aprobación.

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 contrataciones de PAS en la Universidad? ¿Piensa hacer una reposición total de puestos de trabajo perdidos, como consecuencia de los recortes?

Quiero empezar señalando que quiero ser un gobernante responsable y que voy a decir a la comunidad universitaria la verdad. Y la verdad es que tenemos una situación económica saneada, que contamos con recursos suficientes para acometer actuaciones en los ámbitos de la docencia, la investigación y los recursos humanos, pero que estos recursos son limitados y habrá que priorizarlos.

Por otro lado, existen restricciones legales que no nos podemos saltar. Si la Ley establece una tasa de reposición de efectivos, la Universidad de Málaga no puede ir más allá.

Dicho esto, garantizo que vamos a estudiar las necesidades de personal y allá donde haga falta lo dotaremos con los recursos suficientes para garantizar la prestación de los servicios y disminuir las cargas de trabajo. Sobre todo en aquellos servicios que se hayan visto más perjudicados como consecuencia de los recortes que se han producido. Para ello utilizaremos también la contratación temporal y las bolsas de trabajo existentes. Pero lo que vamos a priorizar es el empleo estable y la estabilización del personal que se encuentra en situación de

precariedad o inestabilidad laboral. No podemos mantener contratos temporales de más de tres años, porque éstas son necesidades estructurales y hay que crear esas plazas en RPT dotarles y convocar una oferta de empleo.

Desde luego iremos hasta el máximo que nos permita la ley a la hora de cubrir las plazas vacantes y desde luego de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y la proporción PDI/PAS que exige el plan de financiación.

- 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?**

Les aseguro que las plazas vacantes se cubrirán mediante concurso y la arbitrariedad no la voy a consentir bajo ningún concepto. Las comisiones de servicio son un procedimiento previsto en la Ley para proveer por razones de urgencia y necesidad plazas vacantes o para asignar nuevas tareas. Por tanto no es un sistema ilegal de provisión de puestos de trabajo. Pero mi compromiso es limitarlo a los supuestos legales, hacerlo de acuerdo con los criterios establecidos en un Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, que me comprometo a elaborar y aprobar en un plazo de seis meses y a cubrir estas plazas de forma transparente, pública y negociada con los representantes de los trabajadores.

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?**

Nuestro propósito es suprimir horas extraordinarias que correspondan a necesidades estructurales de los servicios universitarios. Las horas extraordinarias como los servicios extraordinarios están previstos en la Ley, pero no para cubrir necesidades que pudieran dar lugar eventualmente a la creación y dotación de plazas en cualquier ámbito de esta Universidad, también por supuesto en el Servicio de Jardinería. Si la acumulación de horas que se hayan computado se corresponde con necesidades estructurales de la Universidad se procederá a la contratación de personal de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos y atendiendo al orden establecidos en las bolsas de trabajo existentes, mediante procedimientos públicos y transparentes.

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

Creo que esta pregunta ya se ha respondido y también que no ha existido la posibilidad de realizar ninguna convocatoria de plazas correspondientes al colectivo de PAS, porque estaba expresamente limitado por Ley. El Decreto Ley de Corrección del Déficit público, aprobado por el Gobierno de la Nación a finales de 2011 y las sucesivas leyes de presupuestos sólo han previsto tasa de reposición de efectivos y por tanto posibilidad de convocar ofertas públicas para el PDI y no para el PAS. Este año ya vamos a poder convocar oferta de empleo y

desde luego con el objetivo de eliminar la precariedad vamos a realizar un análisis de las plazas que se están ocupando interinamente, para conjuntamente con los representantes de los trabajadores, acordar la aprobación de una oferta de empleo y así todos los años, de forma negociada y atendiendo a las necesidades de la Universidad. Ese es mi compromiso.

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

Me parece una reflexión razonable, pero no sólo me lo debe parecer a mí, también debe ser el criterio de los representantes de los trabajadores con los que se negocian todas las cuestiones que afectan a los derechos y condiciones de trabajo del personal. Por lo tanto, mi idea será negociar el nuevo Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, tratar de alcanzar el consenso con los sindicatos y representantes laborales y actuar en consecuencia.

6. En los concursos internos de funcionarios ¿se va a seguir primando la antigüedad? (Se pueden 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.

Nuestra idea, repito, es negociar el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo con los representantes de los trabajadores y alcanzar el mejor acuerdo, el más beneficioso para todos. Es evidente que no todos somos iguales y que las situaciones son diferentes en función de la

posición de cada cual, pero desde luego mi intención es alcanzar el mejor acuerdo y el más beneficioso. En los concursos de méritos no sólo se valora la antigüedad, también se tienen en cuenta la formación, la experiencia, la titulación, el nivel consolidado, el nivel del puesto al que se accede, etc. Creo que hay que tratar de equilibrar y corregir las posibles deficiencias. Desde luego creo que hay que tener en cuenta la competencia y la formación y también la experiencia y la antigüedad. La valoración de cada uno de estos elementos debe ser equilibrada y justa, esa será nuestra propuesta.

- 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 servicio ¿Va usted a designar a alguna persona competente que se haga cargo de este servicio? ¿A quién?**

Al igual que en la provisión de los puestos de trabajo permanentes se tiene que valorar la experiencia, la formación y la capacidad, yo voy a tener muy en cuenta estos criterios para designar a la persona responsable de la gestión de personal. Sin duda creo que la gestión del personal es una estrategia fundamental en cualquier organización, para conseguir una mayor motivación, una dedicación más intensa y una mayor profesionalización. La persona que esté al frente de esta responsabilidad tendrá esta misión. Y la responsabilidad de mi gobierno es garantizar la publicidad, la transparencia y la eficacia en la asignación de recursos y en la selección de las personas más adecuadas para ocupar cada puesto. Sobre todo vamos a garantizar la promoción profesional a través de la promoción vertical y horizontal, con criterios justos, objetivos y absolutamente transparentes.

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

Con el mismo rigor, con la misma responsabilidad con la que he afirmado que no me voy a valer de la demagogia para conseguir votos, afirmo rotundamente que esta actuación será prioritaria porque la considero justa y adecuada y además hay recursos para llevarla a cabo.

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 al estar en relación con la antigüedad.

Cualquier situación que pueda resultar injusta o utilizar parámetros de referencia que puedan conducir a una aplicación injusta de normas o criterios será inmediatamente corregida. Se lo garantizo. Por tanto, si en atención a la antigüedad el cómputo de jornadas da lugar a criterios dispares en el complemento de homologación o éste no es un criterio de referencia válido por producir iniquidad, tengan la certeza de que será el primer en proponer que se cambie. Lo que ocurre es que de nuevo le reitero estos cambios serán negociados y consensuados con los representantes de los trabajadores. Me gustaría que esta fuera la vía para alcanzar acuerdos. Cuando se es transparente, justo y objetivo es mucho más fácil pedir un esfuerzo a todos para aplicar los criterios más idóneos. Esta es mi voluntad.

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?

Lo primero saber de qué plazas me hablan, porque esto no puede ser. Si cuando hablan de becarios se refieren a estudiantes, éstos no pueden ocupar plazas de PAS, ni realizar trabajos que correspondan a personal de plantilla, sino prácticas para completar su formación. Si se refiere a Personal Investigador en Formación. Este colectivo es PDI y está en proceso de formación, luego no puede tratarse de plazas estructurales. En cualquier caso, reitero una vez más. Vamos a elaborar una nueva RPT, se van a valorar las necesidades de personal, contando con los Servicios, con los Centros y Departamentos y se va a negociar con los representantes de los trabajadores. Espero que esas situaciones que se denuncian puedan abordarse en ese proceso de negociación y estudiarse. Finalmente, se incorporarán a la RPT todas las plazas que sean necesarias y se dotarán para su provisión, todas aquellas que nos permita la Ley y las disponibilidades presupuestarias.

11.¿Será posible tener los calendarios laborales antes de la finalización del año?

Si se refieren al calendario laboral que se negocia con los representantes de los trabajadores, es costumbre en todas las Administraciones Públicas llevar a cabo ese proceso de negociación antes del inicio del nuevo año natural. Por tanto, me comprometo a hacerlo así y a alcanzar un acuerdo para su difusión general antes de que concluya el año.

12.¿Mantendrá la apertura extraordinaria de 24 horas 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?

Es verdad que los estudiantes demandan apertura de 24 horas de las bibliotecas y que la ocupación no es la más alta en algunos horarios, pero esto es comprensible, porque no es un servicio destinado al 100% de los usuarios, sino a un número más reducido que por problemas personales, económicos, familiares, etc., necesitan que la Universidad les garantice un espacio para el estudio y este problema no es generalizado, pero desde luego creo que el servicio público universitario no debe utilizar sólo criterios cuantitativos sino también cualitativos, y en este sentido creo que se presta un servicio de calidad a un número suficiente de estudiantes. Por otro lado, el personal que presta esta servicio durante las horas más intempestivas lo hace voluntariamente y de forma compensada. En cualquier caso, estudiaremos esta posibilidad, pensando también en los usuarios que provienen desde diferentes sitios de la ciudad y requieren una oferta variada. Le reitero que será un proceso negociado con los interesados, tanto estudiantes como PAS.

13.¿Van a poner en funcionamiento el COSESAL Y EL CECLUMA?

Ciertamente tanto el COSESAL COMO EL CECLUMA están en funcionamiento. Lo que ocurre es que son servicios que no se están aprovechando de forma suficiente y que es necesario fomentar. Así lo recogemos en el programa electoral. Estamos convencidos de que la mejor medida en materia de salud laboral es la prevención y estos dos

órganos son piezas claves en la garantía de la salud laboral.

Por una parte el COSESAL, tiene que ser un órgano más dinámico, y sobre todo han de tenerse en cuenta y aplicarse sus acuerdos y recomendaciones, porque es un órgano plural en el que están representados los intereses de la Universidad y de los trabajadores y por tanto es un foro adecuado para plantear políticas y acciones de mejora de la salud de los trabajadores.

Por lo que respecta al CECLUMA, el error ha sido no adscribirlo a un órgano de gobierno. Es necesario además dotarlo de recursos y profesionalizarlo, porque hasta ahora ha sido un órgano de personas con muy buena voluntad que han hecho un gran trabajo, pero debe ser un órgano asesor y de mediación, con competencias ejecutivas y responsabilidades concretas. Mi compromiso es aprobar un nuevo Reglamento que regule estas funciones, simplificar el procedimiento de actuación, determinando protocolos de funcionamiento ágiles y eficaces y dotarlo de medios materiales y humanos para garantizar el cumplimiento de esas funciones.

Profesionalización del PAS

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

Efectivamente, tanto en el bloque de las personas, como en el de internacionalización del programa electoral, se contemplan acciones dirigidas a garantizar la movilidad nacional e internacional del PAS, con

objeto de que puedan compartir experiencias, fomentar las buenas prácticas de gestión y aplicar técnicas modernas e innovadoras en todas las áreas de gestión, convirtiéndose también en divulgadores de nuestras metodologías de trabajo también, que en muchos casos, son incorporadas por otras Administraciones Públicas. Vamos, por tanto, a fomentar la movilidad y a valorarla en la evaluación del desempeño y en la carrera profesional del PAS.

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?

Creo que el personal de los Departamentos hace un magnífico trabajo, que afecta a diversos ámbitos de actuación, desde el apoyo a la docencia, a la asistencia al PDI en su función investigadora y el apoyo a la gestión. Tal vez no se haya dimensionado correctamente la estructura de los Departamentos y las cargas de trabajo sean muy diferentes, porque la composición y las actividades que realizan son también distintas. Desde luego mi compromiso es llevar a cabo un proceso de reconocimiento y adecuación de niveles del personal de los Departamentos y abordar una racionalización de estas estructuras desde el punto de vista de su estructura y competencias. Mi compromiso es claro en este sentido: adecuar los niveles a los establecidos por las universidades andaluzas.

3. En la sesión ordinaria del 22 de Octubre el Consejo de Gobierno, en el punto del orden del día “reorganización de puestos de trabajo del personal de administración y servicios”, 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 cumplirse. Por tanto, en los términos en los que se haya adoptado ese acuerdo por el Consejo de Gobierno se hará ejecutivo, en cuanto yo ocupe el puesto de Rector.

Unidad de Nuevas Necesidades (UNN)

1. ¿Piensa reglamentar el colectivo de UNNs, asignación a puestos de trabajo, criterios de movilidad, horarios, turnos?

Así lo he recogido en el programa electoral, que puede consultar en la web narvaezbueno.org, en el bloque segundo, relativo a las personas, concretamente en el apartado de PAS.

Creo que es necesario establecer criterios objetivos para la asignación de funciones, y para regular los aspectos reseñados y yo añadiría que debería ser un mérito también, por la penosidad que representa un trabajo que está sujeto a continuos cambios y por la formación general

que ofrece al trabajar en diversos servicios. En todo caso, esto último debe estar sujeto a negociación con los representantes del personal.

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?**

Por supuesto, también se ha incluido en el programa electoral y es, por tanto, un compromiso explícito. Por lo que se refiere a la hoja de ruta, y siguiendo el criterio señalado anteriormente de ejecutar los acuerdos de los órganos de gobierno de la Universidad. Vamos a empezar por el personal funcionario. A continuación vamos a ir incorporando a todos los colectivos que desarrollen funciones análogas a las del personal funcionario y así hasta alcanzar la funcionarización voluntaria de todos los colectivos.

Calidad

1. **¿Qué tiene pensado hacer para que la calidad vaya más allá de las normas, protocolos y burocracia? Una calidad real.**

La calidad es un medio y un fin. Debemos tender a la calidad, pero no como un objetivo final, sino como un medio para realizar mejor nuestro trabajo. Desde luego no se trata de burocratizar, ni introducir una carga más en la actividad laboral, sino de convertirla en una oportunidad para mejorar nuestro trabajo, para no trabajar más sino mejor. Ahora pensar

en la calidad genera una cierta inquietud porque la asociamos a más trabajo, a más control, a mayor ineficiencia.

Los procesos de control y supervisión del rendimiento de nuestros servicios deben ser ágiles, sujetos a protocolos pero como garantía de transparencia. El PAS debe ser el principal impulsor de estos trabajos, también los que están asociados al PDI, porque creemos en la profesionalización del PAS, en la necesidad de articular funciones que vayan realmente asociadas a esa función de apoyo, asistencia y asesoramiento que le atribuyen las leyes y los Estatutos. La Calidad debe ser también un instrumento de medida y la productividad debe ir necesariamente asociada a una mayor eficiencia, que en definitiva supone una mejor ordenación de los medios y los recursos y la obtención de mejores resultados. La calidad es una competencia más, un instrumento de medida y un mecanismo para la profesionalización del personal de administración y servicios.

2. ¿Es posible conciliar medidas que nos ayuden a prestar servicios cada vez de más calidad?

Este es el objetivo. La calidad debe estar planificada, no puede dejarse al albur de la improvisación o de la buena voluntad. Vamos a aprobar un Plan de Calidad de los Servicios Universitarios, negociado con éstos y con los representantes de los trabajadores para hacerlos más eficientes, para ganar en productividad y en resultados no en horas, ni en carga de trabajo. Cada Servicio sabe cómo hacerlo. Nosotros queremos escuchar, negociar, consensuar y finalmente aplicar las recomendaciones de los propios servicios.

Control de Presencia

1. 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 a 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.

Vengo reiterando durante toda la campaña que el PDI y el PAS no son antagónicos, sino colectivos que se complementan y que se integran en una misma organización con reglas también comunes. Pero también he señalado que cada colectivo tiene sus singularidades y que en este caso el colectivo del PDI realiza actividades docentes, impartiendo clases y tutorías y un trabajo no reconocido de preparación de clases y de evaluación de los alumnos que tampoco se computa. Además se realiza una labor de investigación y tareas de gestión, que también son difíciles de valorar en el tiempo, con parámetros idénticos. No obstante, todos estamos sujetos como empleados públicos al control en el cumplimiento de nuestras obligaciones y una de ellas es el horario de trabajo y el rendimiento. Vamos a aprobar un plan de ordenación docente e investigadora que tenga en cuenta la actividad docente e investigadora y vamos por supuesto a establecer mecanismos de control que garanticen la presencialidad de todos los colectivos.

2. ¿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?

Creo que cada uno cumple su función. El menos importante es el que fiscaliza el control horario al minuto, porque lo importante es que se alcancen los resultados que se programen. En una sociedad moderna en la que cada vez se plantea más el teletrabajo el sistema de control horario presencial mediante fichaje parece el menos importante. La laboral de control aleatorio que realiza la Inspección de Servicios y la supervisión que lleva a cabo el superior jerárquico son comunes a todos los colectivos y necesarias en una institución como la Universidad, que no olvidemos, es un servicio público, que valoran los ciudadanos. En cualquier caso, la modificación de cualquier sistema debe ser meditada, sopesada, negociada y consensuada y desde luego lo importante son los resultados y el cumplimiento de los objetivos, pero reales, medidas y cuantificados.

Capítulo VI

1. ¿Contemplan alguna medida para que los trabajadores del capítulo VI puedan acceder al plan de formación de la UMA?

Creo sinceramente que cuando se habla del colectivo del capítulo VI se comete el error de considerarlo como un todo indivisible y no es cierto. El capítulo VI indica una fuente de financiación o un capítulo de gasto, con cargo al cual se retribuye al personal, pero este personal no necesariamente es homogéneo ni pertenece al mismo sector. Ya se han

dado pasos importantes. El colectivo de personal que se vincula a proyectos de investigación como personal investigador, y por tanto, no como técnico, se ha adscrito al Personal Docente e Investigador y el personal técnico al PAS. El siguiente paso será reformar los Estatutos de la Universidad de Málaga para crear un sector diferenciado, que será el personal investigador, y el tercer paso es reconocer plenitud de derechos a los trabajadores contratados con cargo al capítulo VI, asimilándolos al colectivo en el que queden integrados. Por supuesto la formación es un derecho básico y prometo que quedará garantizado.

- 2. 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?**

Creo que ya he respondido a esta cuestión. Por supuesto que vamos a regular sus derechos, pero de acuerdo con el sector al que se adscriban y reconociendo las singularidades cuando existan. Pero recuerdo que ya existen dos convenios colectivos y en función de la adscripción funcional a PDI o PAS se regirán por uno u otro. En aquellas cuestiones que por su especificidad sean singulares propondremos a los representantes laborales la regulación de las condiciones necesarias para garantizar todos sus derechos en plano de igualdad al colectivo en el que queden adscritos.

- 3. ¿Qué medidas tomarán en relación al personal de capítulo VI que está ocupando puestos estructurales ya existentes en la RPT?**

Los puestos que están incluidos en RPT tienen que ser desempeñados por personal de plantilla o provisionalmente por personal contratado, pero durante el tiempo necesario para su provisión de forma definitiva.

Por tanto, como he dicho anteriormente, las plazas que estén en RPT se convocarán a concurso público. Si lo que se plantea es que los contratos laborales de larga duración se pueden convertir en puestos estructurales que den lugar a la creación de plazas en RPT, contestó afirmativamente, porque creo que las necesidades coyunturales han podido dar lugar a necesidades permanentes y una vez verificadas estas circunstancias es el momento de acomodar estas situaciones a la realidad convirtiendo en permanentes las plazas que tenían naturaleza temporal. En cuanto a su provisión siempre será de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen en cualquier Administración Pública.

4. ¿Cómo piensan solucionar los contratos del personal técnico cualificado asignados a los Servicios Centrales de Investigación?

La respuesta está en las anteriores respuestas. Todos los puestos estructurales, que queden acreditados como de actividad permanente de la Universidad pasarán a integrarse en la plantilla.

Equipo de Gobierno UMA y organización de centros

1. ¿Tiene usted ya definido su Equipo de Gobierno, aunque sea parcialmente?

No. Creo que es necesario un proceso de maduración. Es evidente que las personas que colaboran conmigo en este proyecto formarán parte de ese Equipo pero aún no tengo decidido en qué responsabilidad. Desde luego voy a vincular los Vicerrectorados a estrategias de la

Universidad y crearé puestos directivos para el Personal de Administración y Servicios, pero aún no puedo concretar áreas y nombres.

2. **En caso afirmativo ¿Podría identificarlo: vicerrectores, directores de secretariado, secretario general, gerente, vicegerentes, delegados, etc.**

Reitero que se crearán Vicerrectorados vinculados a estrategias generales de la Universidad y quizás lo más llamativo será la creación de una Delegación para la Igualdad, dependiente directamente del Rectorado y una Vicegerencia de gestión de la Investigación. Los nombres son los de las personas que forman mi equipo de campaña.

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?**

Bueno, no todos los edificios integran estructuras homogéneas. Cada uno tiene su singularidad. Esta situación la vamos a estudiar detenidamente y en los supuestos en los que exista identidad evidentemente propondremos la agrupación, en los supuestos en los que esto no responda a este criterio mantendremos estructuras separadas.

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.**

Me gustaría plantear un nuevo Plan de Formación, mucho más adaptado a las competencias y exigencias de especialización de una Administración moderna e innovadora como es la Universidad. Desde luego planteamos en el programa electoral un nuevo Plan de Formación, pero quiero contar con los Servicios, y con los representantes del personal. Creo que podemos realizar cambios importantes, asociar la formación a las competencias, fomentar la movilidad, extender también la formación externa para grupos especializados y, sobre todo, formar en técnicas y contenidos aplicables directamente al puesto de trabajo. Y valorar también en la evaluación del desempeño la aplicación de esa formación.

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

Si. Con esa finalidad exclusiva evidentemente sí. Creo que la formación no puede tener como motivación exclusiva la recuperación de horas de trabajo, sino la aplicación al puesto de trabajo y la mejora del rendimiento, del conocimiento y de las capacidades y aptitudes profesionales.

3. **Hasta ahora la formación del PAS en inglés en la FGUMA está compensada con una reducción horaria en la jornada flexible ¿Va a incluir**

la misma compensación por formación en el resto de idiomas?

Creo que la formación debe ser compensable con el horario de trabajo, porque para nuestra candidatura la formación es trabajo también y debe serlo siempre que se trate de formación aplicable al puesto de trabajo. Es evidente que el idioma más utilizado es el inglés, pero conviene que en una organización tan grande como la Universidad esa formación vaya dirigida también a otros idiomas.

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.**

Creo que en esta como en otras muchas cosas no vale la homogeneidad. Cada servicio tiene sus particularidades y los momentos de mayor actividad en unos servicios no necesariamente coinciden con los de otros. De esta manera, aunque creo que cerrar en el mes de agosto ha supuesto un ahorro económico, no todos los servicios deben permanecer cerrados durante este mes. Además, en aras de la conciliación de la vida familiar y laboral es necesario garantizar que al menos unos días queden a libre disposición de los trabajadores. Así lo propondré a las organizaciones sindicales cuando llevemos a cabo el proceso de negociación sobre las vacaciones, permisos y licencias.

2. ¿Recuperará el horario reducido en verano?

Creo que tenemos que negociar también la reducción horaria durante el período estival. Lo que ocurre es que hay servicios que en estas fechas tienen picos de mayor actividad y hay que estudiar estas situaciones.

3. ¿Restituirá todos los días de asuntos perdidos por culpa de la crisis?

Si la Universidad de Málaga tiene autonomía para regular este tema, lo vamos a hacer.

4. ¿Recuperará la jornada laboral de 35 horas semanales?

Este tema está regulado, pero si entre en el marco de la autonomía universitaria lo aplicaremos.

5. ¿Recuperaremos el derecho a que no nos descuenten de la nómina si nos damos de baja?

De nuevo se trata de materias reguladas por normas legales, cuya aplicación estudiaremos y negociaremos en la Universidad de Málaga.

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

Esta medida la plantearemos en la negociación de la Instrucción Interna sobre horarios, permisos y licencias. Creo que es positiva, porque supone una desvinculación progresiva de la actividad laboral.

Bloque de Temas Generales:

1. **¿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?**

Plantearé al Consejo de Gobierno un cambio en la naturaleza, estructura y funcionamiento de la Fundación General de la Universidad de Málaga, a la que pretendo dar el carácter de entidad pública. En cualquier caso, los trabajadores de la Fundación no podrán estar trabajando en dependencias universitarias junto a los trabajadores de plantilla de la Universidad ni sus actividades deben confundirse con las realizadas por este personal.

2. **¿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?**

Reitero que los trabajos de los Servicios propios de la Universidad de Málaga y los que correspondan a trabajadores de la Fundación deben quedar totalmente distinguidos y separados. Creo que la Fundación General puede desarrollar una magnífica labor en colaboración con la Universidad, en el desarrollo de actividades complementarias a las que constituyen las funciones básicas de esta institución. Hay muchas universidades que cuentan con fundaciones, que actúan como entidades colaboradoras y realizan labores de encomienda de gestión, cuando no existen servicios propios de la Universidad que los pueden llevar a cabo. Este modelo responde a Fundaciones de naturaleza pública, que no colisionan con las funciones de la Universidad, sino que

ayudan a captar recursos y realizan actividades de extensión universitaria que complementan las actividades propias de la Universidad. Este es mi modelo.

3. ¿Qué piensa sobre la gestión del actual Jardín Botánico, situado en el Campus de Teatinos? ¿Asignará la gestión de la 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 competencia para determinar las competencias y la forma de funcionamiento de todos los servicios universitarios le corresponde al Consejo de Gobierno. Creo que es necesario que el Jardín Botánico de la Universidad de Málaga se amplíe y que haya un modelo de gestión asimilable al de otras universidades españolas en las que la docencia y la investigación se articulan a través de los Departamentos especializados en esta área, pero como un espacio abierto a la ciudad, de divulgación científica y en el que trabaje personal cualificado, que esté incardinado en los Servicios Generales de la Universidad.

4. De cara a una mayor transparencia en la Universidad de Málaga 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 universidad pueda disponer del listada 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 implementará con ese objetivo?

Es evidente que los presupuestos tienen que ser públicos y la ejecución

de los mismos también. Por tanto, me comprometo a que la información sobre el gasto y el destino de esos gastos sean transparentes en todas las áreas de actividad de la Universidad de Málaga. Para garantizarlo vamos a publicar en la página web un acceso a la información de gasto asignado y gasto realizado, además de facilitar la información correspondiente cuando sea solicitada por los interesados.

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 sea 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.

Lo primer que quiero hacer es escuchar a los que saben. En este sentido estoy abierto a recibir todo tipo de sugerencias sobre estas cuestiones. En cualquier caso en nuestro programa electoral establecemos como objetivo convertir a la Universidad de Málaga en el referente cultural de Málaga, para lo cual vamos a llevar a cabo encuentros, jornadas, presentaciones, foros de debate, reuniones con los pensadores, pintores, escritores, etc., más destacados, en forma de cursos abiertos y de actividades culturales periódicas en nuestras instalaciones o en colaboración con otras entidades culturales, para proyectar la

Universidad en la Sociedad.

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

Sin duda fomentar el uso del transporte público y de la bicicleta. Para ello vamos a negociar con la EMT y con el METRO, la movilidad gratuita dentro del campus universitario y la reducción de precios para la comunidad universitaria a través de un billete único y bonos de transporte. Vamos a participar con el Ayuntamiento de Málaga en una Plan Sectorial para el fomento del uso de la bicicleta, rediseñando los carriles bici, de acuerdo con la opinión de la comunidad universitaria y subvencionando la adquisición de bicicletas.

7. ¿Qué tiene pensado para el Servicio de Relaciones Internacionales?

Como decía anteriormente los Vicerrectorados van a ir asociados a estrategias de la Universidad y una de ellas es la Internacionalización. Por tanto habrá un Vicerrectorado encargado de la internacionalización de la Universidad no como una actividad singular, sino como una acción transversal que afecte a toda la Universidad, pero con autonomía y sustantividad propia. Por esto hemos dedicado uno de los nueve bloques en los que se estructura el programa electoral a esta importante estrategia. Pueden consultar en este apartado un centenar de medidas dirigidas a potenciar la visión internacional de la Universidad de Málaga.

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 podemos influir en los resultados.

El PAS es el colectivo que garantiza la prestación de los servicios esenciales de la Universidad. Para que la Universidad de Málaga funcione el PAS es absolutamente necesario y nosotros queremos que ocupe el lugar que le corresponde. Cuando se plantee la reforma de los Estatutos tendremos ocasión de negociar y consensuar cuál es su participación en porcentaje en los órganos de gobierno de la Universidad, pero recuerdo porque a veces se olvida y parece que es un capricho del Rectorado, que la Ley Orgánica de Universidades establece que el voto del PDI representará necesariamente la mayoría de votos. Esto es así y la Universidad de Málaga como todas las Universidades de España lo aplica así. Ahora bien, la representación de cada colectivo puede ser diferente a partir de esa premisa y efectivamente lo es. Yo personalmente considero que por su importancia, por su vinculación estable a la Universidad, por su formación, por su nivel de responsabilidad y por su capacidad de decisión debe estar mucho más valorado tanto cuantitativamente como cualitativamente. Por tanto, nosotros vamos a reformar los Estatutos y vamos a plantear esta cuestión y vamos a utilizar la figura del personal directivo que contempla el Estatuto del Empleado Público para asignar funciones directivas al Personal de Administración y Servicios.

9. ¿Va a mantener el Club Deportiva 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?

Son muchas las experiencias puestas en marcha por Administraciones Públicas sobre la colaboración con empresas del 3^{er} sector. En diferentes formas y convenios, para definir un modelo de gestión deportiva en los servicios de instalaciones deportivas de gran tamaño. Resulta imprescindible mantener un equilibrio ante la demanda cambiante en los programas deportivos y la búsqueda de la sostenibilidad en la oferta. Existiendo, por un lado, la gestión directa por parte de la Dirección de Deporte Universitario con su plantilla correspondiente, siendo catalizador del modelo de su diseño y planificación y un ente como el Club Deportivo, entidad del 3^{er} sector sin ánimo de lucro, a través de un convenio de colaboración como facilitador.

Fíjese que procedimientos denostados por algunos de nosotros son alabados por autores importantes en este ámbito. Juan de la Cruz Vázquez, en su libro: *“La política deportiva pública basada en la sociedad”* (2015), alude al Club Deportivo Universidad de Málaga, como un caso de éxito, entendiéndolo a éste como un instrumento estratégico y una fuente de autofinanciación para el deporte para todos y el deporte de rendimiento dirigido al alumnado, personal de administración y servicios y profesorado. En definitiva para toda su comunidad educativa y su entorno. El Club Deportivo UMA es un

ejemplo de buenas prácticas, liderado por la Dirección de Deporte Universitario.

Las competencias deportivas de la Universidad, a través de la Dirección de Deporte Universitario, se realizan mediante gestión directa y son las que se corresponden con la gestión administrativa-deportiva y la gestión de infraestructuras deportivas y al Club Deportivo le corresponderá la gestión de la impartición específica de las actividades deportivas estables, y la gestión de sus propias actividades, como son las secciones deportivas propias del Club como Fútbol Sala, Rugby femenino y Judo.

Todo esto se atiende a la normativa vigente puesto que están definidas claramente las competencias de la Dirección de Deporte Universitario y la prestación de servicios se lleva a cabo mediante convenios, acuerdos de colaboración o prestación de servicios.

En el caso del convenio con el Club se enmarca dentro de la colaboración no lucrativa de una empresa del 3^{er} sector en la prestación de algunos de los servicios. Asimismo, hay otros convenios con otras empresas para la impartición de los contenidos (Pilates, Escuela de Rugby, etc...).

En cualquier caso, lo que si le garantizo es que la decisión final sobre esta fórmula de gestión en la que se produce la colaboración de una entidad como el Club Deportivo será estudiada y debatida por el Consejo de Gobierno y se tomará la decisión que consideren oportuna los órganos de gobierno de la Universidad. Ese es mi firme compromiso.

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 sólo se ingresen 700.000 €. ¿Va a hacer una auditoría económica al servicio de deportes si es elegido Rector?

Los datos a los que alude la pregunta son imprecisos, pues se confunden “usos” con “usuarios”. Existe un indicador de gestión de instalaciones en la que esa cifra de 400.000 personas corresponde al número de veces que se usa un espacio deportivo y no al número de usuarios del programa de actividades. Por indicarle, a modo de ejemplo, el Trofeo Rectora del pasado curso contabilizó 3.500 participantes, que habitualmente usaron la instalación, al menos una vez a la semana durante siete meses.

En cuanto a las subvenciones, en la actualidad el Consejo Superior de Deportes y la Consejería de Turismo y Deportes de la Junta de Andalucía, han dejado de subvencionar las actividades propias, el programa de deportistas de alto nivel y los Campeonatos de España Universitarios. Todas estas actividades hemos tenido que asumirlas con presupuesto financiado por la Dirección de Deporte Universitario.

En lo referente a cómo es posible que en los presupuestos de la universidad sólo se ingresen 700.000 €, hay que decir que vuelve este dato a ser impreciso ya que esta cantidad es una previsión económica, encontrándose en otro apartado del presupuesto 85.112 € de crédito general; y en otro apartado se consignan convenios y acuerdos con otras instituciones y entidades. Además de consignarse ingresos en

concepto de alquileres y usos de instalaciones deportivas. Todo ello está claramente identificado en la gestión económica de la Universidad.

En referencia a la auditoría económica, la Dirección de Deporte Universitario como Unidad Funcional forma parte de la Universidad y por tanto sus cuentas son auditadas con el resto de las demás unidades funcionales.

Por último, la Dirección de Deporte Universitario tiene total transparencia, dado que es la única Unidad Funcional que está acreditada por el Club de Excelencia en la gestión con el sello 400+ EFQM, y todos sus criterios cuentan con indicadores públicos reflejados en la memoria de evaluación externa, que se encuentra colgada en la página web de la unidad para que pueda ser consultada por cualquier miembro de la comunidad universitaria.

En cualquier caso, la rendición de cuentas de la Universidad de Málaga va a ser aún mayor si yo accedo al Rectorado y las auditorías se harán también de las instituciones que colaboren con la Universidad de Málaga, los datos serán públicos y podrán obtenerse a través de la página web de la Universidad.