

Estimadas compañeras y compañeros:

En primer lugar, agradecemos al candidato su buena disposición a atender y a dar respuesta a las preguntas e inquietudes que los miembros del PAS y del PDI han planteado a través de nuestro sindicato.

Más aún si tenemos en cuenta que, en este proceso electoral, no ha habido la posibilidad de contraponer ni debatir ideas ni modelos de universidad o de gestión diferentes o alternativos al que plantea el candidato.

Por ello, en esta ocasión, nos parece que este canal ha podido contribuir a perfilar y aclarar algunas de las cuestiones recogidas en el programa electoral, pudiendo servir incluso como complemento al mismo, al incidir en cuestiones que tal vez no estaban suficientemente definidas en él.

Agradecemos también a todas las personas que han contactado con nosotros para formular su pregunta, su participación, con el convencimiento de que han contribuido a dar a conocer las diversas problemáticas que hay en los diferentes centros, departamentos y servicios de nuestra Universidad.

A continuación podréis leer las respuestas dadas a las diferentes preguntas en dos bloques separados, para el PAS y para el PDI.

Siendo el futuro de nuestra Universidad cosa de todos, no os olvidéis participar.

Muchas gracias a todos y un cordial saludo.

Preguntas formuladas por el PAS y respuestas del Candidato

Asunto	Texto de la pregunta
Promoción y Carrera horizontal	¿Se compromete el Rector, por escrito y en una fecha concreta, a ejecutar los acuerdos de homologación vigentes a nivel andaluz por los que un funcionario de nivel 18, avanza a nivel 19 y a nivel 20 en los dos años inmediatamente siguientes (es decir en 2020 y 2021)?

En el ámbito de las Universidades Públicas de Andalucía se ha acordado la creación de un grupo de trabajo de armonización de las condiciones de trabajo de todas ellas, del que participan las 10 Universidades y los sindicatos representativos, con la coordinación de la Dirección General de Universidades. La UMA adoptará las medidas que en ese foro negociador se acuerden.

Promoción y Carrera horizontal	<p>Me gustaría saber qué pasa con la promoción de grupo IV de Conserjería. El Rector nos prometió en su anterior campaña que pasaríamos todos a ser grupo III si era elegido Rector, pero se ve que se le ha olvidado.</p> <p>Se trata de la promesa de eliminación del grupo IV del PAS laboral para su inclusión en el grupo III, con el argumento de que el personal del grupo IV del SICAU realiza las mismas funciones que el personal del grupo III.</p> <p>Así quedó reflejado en una pregunta realizada por SITUMA en reunión de Claustro del 14 diciembre de 2017.</p> <p>Esta situación anómala, que el actual Rector no ha cumplido en esta legislatura, ¿la piensa cumplir en la siguiente?</p> <p>El pasado 8 de octubre se publicó la convocatoria de 6 plazas de TED, pertenecientes al art. 51 para 2019, pero ¿qué ha pasado con las 5 plazas que Gerencia ofertó de Técnico Especialista de SICAU? ¿Por qué no han salido en bloque como en ocasiones anteriores?</p> <p>Observo que en otros servicios se están promocionando al 100%. ¿Para cuándo nosotros?</p>
--------------------------------	--

El compromiso de mantener y renovar planes de promoción en las diferentes categorías profesionales y escalas de funcionarios se mantiene, vinculado siempre, como es lógico, a las disponibilidades presupuestarias. De hecho, en estos últimos cuatro años se ha producido un incremento exponencial del número de plazas convocadas a promoción interna, tanto de PAS laboral como de PAS funcionario.

Por otro lado, los planes de promoción, por lo que respecta al PAS laboral, han de ser acordados entre la Gerencia y el Comité de Empresa

**Promoción y
Carrera
horizontal**

En la sesión ordinaria del 22 de octubre de 2010, el Consejo de Gobierno aprobó, en relación a los Departamentos Universitarios, la “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”.

En las respuestas dadas en 2015 por José Ángel Narvárez, como candidato a Rector, a las preguntas formuladas por los trabajadores a través de SITUMA (17 de noviembre de 2015) su respuesta fue: “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”.

¿Piensa cumplir y hacer cumplir dicho acuerdo? En caso afirmativo, ¿en qué plazo?

Una de las principales virtudes del PORHUMA radica, precisamente, en que se trata de un Plan viable, serio, real, y cuantificado presupuestariamente. De hecho, tratándose de un Plan cuatrienal (2017/2020), se ha implementado, prácticamente, al 100% al final de su tercer año. En la elaboración del PORHUMA-2 se hará un minucioso estudio de las necesidades de los Departamentos, y de la propia configuración de los mismos, para determinar sus necesidades de apoyo administrativo

**Promoción y
Carrera
horizontal**

Según nos han informado los sindicatos, el argumento esgrimido por la Gerencia para que NO todos los Departamentos hayan pasado a nivel 20 ha sido porque no todos son iguales. Por ello, se estableció un *ránking* basado en el número de profesores, titulaciones, etc. para determinar cuáles "tenían derecho" a llegar a ese nivel.

Sin embargo, poco tiempo después, en todas las Secretarías de Centro se han creado Jefaturas de Servicio de nivel 27, sin que haya importado que TAMPOCO todas las Secretarías sean iguales.

¿Puede darnos alguna razón comprensible para que se hayan aplicado criterios tan contrapuestos a ambos colectivos?

La pregunta combina y compara dos realidades diferentes desde un pretendido único punto de vista. Las Secretarías de los Centros son, en la UMA como en otras Universidades de nuestro entorno, Servicios administrativos homologables al resto. En efecto, no todas las Secretarías son iguales; tan es así, que la dotación en cada una de ellas es desigual, tras el oportuno estudio riguroso que se realizó con el consenso de las propias Secretarías, los Decanatos y Direcciones de Centro y la representación del personal

Promoción y Carrera horizontal

No cabe duda de que en los últimos cuatro años las posibilidades de movilidad en los puestos de trabajo de la UMA han oxigenado a la plantilla, desbloqueando una estancada promoción de la cual se ha beneficiado una parte de su personal de administración y servicios.

No obstante, este proceso ha afectado a la productividad de muchos servicios, que han padecido la migración de personal especializado en pos de un puesto mejor remunerado o con más posibilidades de promoción futuras.

Esta situación, en la que se incumple la promoción horizontal establecida hace 12 años en el EBEP, crea injusticia y es ineficiente a todas luces. Con la implantación de la carrera horizontal en la UMA no solo se estaría cumpliendo la ley; además del reconocimiento a la dedicación, a la formación específica, al cumplimiento de objetivos..., lograríamos aprovechar la experiencia atesorada en cada puesto de trabajo y eso, sin duda, contribuiría a crear una Universidad futura más comprometida con su cometido, porque un personal feliz que sabe cómo progresar, que siente que tiene las mismas oportunidades, que sabe que su dedicación será recompensada, simplemente trabaja mejor y con más ilusión.

El personal del SAS y el del Parlamento de la Junta de Andalucía tienen establecida la promoción horizontal ¿por qué no nosotros?

Somos conscientes de esos efectos que han podido producirse por la “excesiva movilidad” tras varios años en los que los concursos de traslado eran una excepción. Esos efectos han constituido, ciertamente, un daño colateral en algunos servicios. Entendemos que, una vez normalizados los procesos de concursos generales, y garantizada la movilidad voluntaria de los empleados públicos, en los próximos años los efectos de esa movilidad se asentarán.

Por lo que respecta a la carrera horizontal, la UMA es parte muy activa en las negociaciones que a nivel andaluz se están activando para la regulación de la evaluación del desempeño y el diseño de carrera del PAS

Promoción y Carrera horizontal

Durante su mandato las negociaciones sobre la carrera horizontal han seguido bloqueadas. Tampoco vemos que se haya actualizado del complemento de mayor dedicación que sigue estancado en la cuantía 100 € desde hace años.

¿Podremos ver mejoras en este tema si Ud. es reelegido?

En el ámbito andaluz hay una mesa de negociación, de la que forma parte la UMA, que está trabajando en el diseño de la carrera horizontal del PAS, y que confiamos en que desembocará en un acuerdo ventajoso para todas las partes.

Promoción y Carrera horizontal

Tras haberse celebrado una convocatoria de promoción de C1 a A2 en la Escala General durante su anterior mandato, ¿piensa desarrollar más planes de promoción, de C1 a A2 y de A2 a A1? ¿Serán sólo para la Escala General, o también para las Escalas de Informática y Biblioteca?

Se seguirá valorando el desarrollo de planes de promoción en todas las categorías profesionales y escalas funcionariales

Jubilación

Ya que los Docentes que pertenecen a MUFACE, se pueden jubilar a los 60 años, y el PAS laboral tiene la opción de acogerse a la jubilación parcial a partir de los sesenta, trabajando la mitad del tiempo, ¿podría arbitrarse algún procedimiento para que los PAS funcionarios pudiéramos optar también a la jubilación parcial?

Esa posible fórmula está fuera del alcance de la Universidad, al ser instituciones reguladas por ley, tanto la prejubilación de MUFACE como la jubilación parcial del Estatuto de los Trabajadores

Jubilación

El personal laboral tiene recogido en Convenio Colectivo la jubilación voluntaria a los 60 años, derecho que quedó anulado por reformas legislativas posteriores. Sin embargo, sigue existiendo en la publicación del Convenio.

¿Sería posible algún tipo de medida por parte de la UMA para recuperar este derecho, parecido al que utiliza la Banca con sus empleados?

Como se ha dicho en la anterior respuesta, se trata de un asunto sobre el que la Universidad no puede actuar, al estar regulado en una norma de rango legal

Jubilación

Después de haber pasado gran parte de mi vida trabajando en esta Universidad, debo afrontar con dignidad, aunque con añoranza, el momento de la retirada. Aunque las despedidas nunca son agradables, es algo que debemos afrontar llegado el momento.

Mi pregunta para el futuro Rector es la siguiente: ¿Qué hay después de la Universidad, cuando nos vamos?

Después de toda una vida en la Universidad Málaga, puedes tener la seguridad de que la UMA siempre será tu casa y puedes permanecer en ella formándote en todas aquellas áreas que durante tu carrera profesional no tuviste tiempo de realizar, o incorporarte al Aula de Mayores +55, que da una oportunidad a aquellas personas que después de la finalización de su etapa laboral o por otras circunstancias, deseen acceder a la formación y la cultura general, facilitándoles un espacio de debate cultural, social y científico, y ofreciéndoles un marco idóneo de convivencia intergeneracional.

Funcionarización Acerca del plan de funcionarización del PAS laboral potenciado por la Vicegerencia de RR.HH. y que crea categorías que aumentan la división y diferenciación retributiva existente en el actual PAS laboral, condenando a algunos sectores laborales, como es el caso del grupo IV de SICAU, a una clasificación de funcionarios casi denigrante, que no coincide con la promesa electoral del actual Rector de eliminación del grupo IV, ¿qué piensa hacer?

La Universidad va a insistir en la búsqueda de acuerdos con la representación del personal para alcanzar la máxima funcionarización del PAS laboral, desde el convencimiento de que en la Universidad pública el personal ha de ser funcionario público

Funcionarización ¿Nos puede garantizar que la funcionarización del personal laboral no va a suponer agravios para el personal que ya es funcionario?

Se va a seguir trabajando para conseguir que la funcionarización sea provechosa y beneficiosa para todas las partes

Conciliación ¿Qué medidas propone para la conciliación laboral/familiar del PAS funcionario que tiene su jornada laboral en turnos rotatorios de mañana y tarde?

El PDI ya tiene desde el curso 2019/20 la posibilidad de solicitar adecuación en sus horarios de clase si tienen hijos menores de 6 años y su cónyuge trabaja. ¿Habrá una norma que iguale este derecho para el PAS funcionario?

¿Va a implementar alguna otra medida de adecuación de horarios, más allá de la flexibilización actual en los horarios de entrada y salida, para el PAS?

Se valorarán las modificaciones necesarias para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjudicar la correcta prestación de los servicios públicos que estamos obligados a prestar; en el sentido indicado habrá que estar a lo que resulte de la negociación de la armonización de las Universidades andaluzas

Conciliación Durante el anterior mandato del Rector se han recuperado muchos de los derechos perdidos durante la crisis. ¿Para cuándo vamos a poder elegir el periodo vacacional entre los meses de julio y septiembre, como siempre se había hecho?

Deben ponderarse las ventajas y los inconvenientes de la extensión de los derechos y su conciliación con las necesidades de los servicios-

Mantenimiento

En la anterior elección reunió a todo el equipo de mantenimiento para exponernos sus proyectos y planes y nos prometió reforzar el equipo y darnos más autonomía.

En mi opinión, no hemos visto nada de esa promesa. Sigue habiendo puestos de trabajo que no se cubren, jubilaciones que no se cubren, y cada vez menos plantilla. Los problemas burocráticos para compras de material siguen por las reservas presupuestarias que nos comentó que se acabarían cambiando al Gerente. Seguimos desbordados de trabajos que no podemos resolver, mientras cada día el usuario es más exigente y nos pide inmediatez. Y si no quejas formales o en prensa, en algún caso.

¿Va a tomar de una vez alguna medida al respecto?

Las medidas de mejora que se aplicarán para este servicio irán en consonancia con sus necesidades y con la política aplicable a todo el PAS, establecidas en los siguientes compromisos de mejora de planificación de recursos humanos, de promoción y estabilización del personal, de formación o de creación de nuevas expectativas profesionales, entre otras.

Deportes

¿Cómo plantea organizar el Servicio de Deportes? ¿Piensa mantener todos los cargos de la misma persona que, actualmente y desde hace muchísimos años, ostenta los puestos de Director de Deporte, Director de Servicio y Presidente del Club Deportivo UMA, este último sin ningunas elecciones legítimas conocidas y desde hace décadas?

Las funciones y actividades del Servicio de Deportes van a ser objeto de una redefinición en los próximos años de gobierno. Se han cambiado los Estatutos del Club Deportivo que se ha convertido en medio propio de la Universidad, y se separan los cargos de Director de Deportes y la presidencia del Club Deportivo. Esta asociación deportiva actuará a través de encargos como determinan los nuevos Estatutos y en consonancia con lo que determina la Ley de Contratos del Sector Público y decidió el Consejo de Gobierno en diciembre de 2017.

Deportes

¿Piensa mantener en los presupuestos de la UMA el gasto superior a 700.000 € para el Club Deportivo UMA, cuyo presidente es miembro del equipo de gobierno y usa ese dinero para mantener un servicio paralelo con puestos de trabajo administrativos o de gestión como los que ocupan compañeros del PAS?

Las funciones y actividades del Servicio de Deportes van a ser objeto de una redefinición en los próximos años de gobierno. Asimismo, se va a proceder a una separación de estas actividades con respecto a las del Club Deportivo. Esta entidad realiza una labor de complementaria, mediante encargos que aprobará el Consejo de Gobierno y cuyas tarifas aprobará el Consejo Social.

Deportes

¿Piensa mantener el gasto superior a 250.000 € directos, más los indirectos por uso de instalaciones, gastos de personal de la UMA, etc. para el equipo de fútbol sala en la que muchos jugadores no son universitarios o mantienen este papel simplemente con la matrícula en alguna asignatura?

Las funciones y actividades del Servicio de Deportes van a ser objeto de una redefinición en los próximos años de gobierno. Asimismo, se va a proceder a una separación de estas actividades con respecto a las del Club Deportivo. El plan de actividades deportivas de la Dirección de Deportes será aprobado por el Consejo de Dirección y el plan de actividades del Club Deportivo será aprobado por sus órganos de gobierno, actuando siempre por encargo de la Universidad, que tendrá que dimensionar cada una de las actividades realizadas.

Deportes

Hay campañas con el lema “UMA saludable” que se quedan en el nombre. Podemos dar charlas, enseñar RCP, comentar los beneficios del ejercicio en una semana.

¿Cómo piensa potenciar la salud de los alumnos, PDI y PAS a través del Deporte? ¿No cree necesario concienciar sobre los beneficios del ejercicio físico de manera activa y no solo con panfletos o carteles? ¿Cómo piensa dar a conocer a la comunidad universitaria todos los servicios que ofertamos, como la posibilidad de hacerse un test de esfuerzo, por ejemplo, que sí conocen personas externas a la UMA?

El compromiso de un nuevo Plan de Comunicación de la UMA, que potenciará la comunicación interna, facilitará poder resolver algunas de las cuestiones planteadas. Educar en valores, mejorar la salud y la calidad de vida de la comunidad universitaria son compromisos explícitos en nuestro programa electoral. Consideramos el deporte un valor y vamos a mejorar la información, dando a conocer a todos los estudiantes el plan de actividades de la Dirección de Deportes, intensificando la información en materia de salud y deporte.

Deportes

Si se abre el grado de Actividad física y salud y vamos a recibir alumnos ¿no puede contemplarse que los PAS con experiencia puedan apoyar realmente al a docencia?

¿Tendremos los PAS de Deportes que colaboramos en la docencia con los alumnos (de Medicina o Fisioterapia) la misma remuneración de apoyo a docencia que los de la Facultad Ciencias de la Salud u otros PAS de laboratorios?

La posible participación del PAS en la docencia de este grado se deberá evaluar una vez se acometa su implantación.

Deportes

¿Contempla el candidato a rector separar claramente las funciones del Servicio de Deportes de las del Club Deportivo?, porque continuamos trabajando mezclados. Por ejemplo, 1 fisioterapeuta del Club con 3 fisioterapeutas del PAS. Pensamos que debe quedar clara la diferencia.

Las funciones y actividades del Servicio de Deportes van a ser objeto de una redefinición en los próximos años de gobierno. Asimismo, se va a proceder a una separación de estas actividades con respecto a las del Club Deportivo. Este es un medio propio de la Universidad, por decisión del Consejo de Gobierno y porque así lo determinan sus nuevos Estatutos. La separación desde un punto de vista legal, organizativo y de actividades con la Dirección de Deporte Universitario será total, sin perjuicio de que el Club Deportivo complementará aquellas actividades para las que la Universidad no cuente con recursos o medios.

Muchos de nosotros no optamos a los cursos de formación que requerimos en el momento preciso. ¿Se va a crear un centro de formación específico para el PAS, tal como Vd. había proyectado?

Ya hay un único Servicio de Formación. En los próximos meses vamos a aprobar un único Reglamento, y establecer un único Plan de Formación para el PAS y para el PDI. Ese Plan debe ser plurianual, de modo que cada empleado pueda organizar su currículum formativo a medio plazo. Vamos a garantizar que todos los cursos vinculados a la actividad profesional sean realizados por todos los demandantes, programando tantas ediciones de los cursos como sean necesarias.

La creación y funcionamiento de las bolsas de trabajo elaboradas por la Vicegerencia de RR.HH. parece "premiar" al personal externo, ya que el personal de la UMA que participe en dichas convocatorias, para ocupar un puesto mejor, debe solicitar una excedencia laboral de su actual puesto de trabajo, algo bastante difícil de realizar porque nadie va a arriesgar una estabilidad laboral por un traslado a un puesto del cual desconoce si tendrá estabilidad y que posee un regreso incierto cuando finalice ese periodo de trabajo en el puesto de la bolsa.

¿Va a buscar alguna solución al respecto, para que el PAS pueda mejorar de puesto y sumar puntos de experiencia laboral de cara a futuras promociones?

Antes al contrario, la reglamentación de las bolsas de trabajo, acordadas por la Gerencia con los interlocutores sociales, otorgan preferencia al personal que presta sus servicios en la UMA respecto del que no. Lo que esa reglamentación no puede es modificar los efectos que las normas legales dan a la excedencia de los empleados públicos

Teletrabajo

Desde hace ya muchos años se viene oyendo hablar en la UMA de la posibilidad de regular la modalidad de TELETRABAJO para el PAS que cumpla los requisitos que se establezcan, incluso el actual Rector lo llevaba como una de las propuestas de su programa electoral hace 4 años. A día de hoy esta modalidad de trabajo para el PAS sigue siendo inexistente en la UMA. ¿Cuál es su opinión sobre este asunto? ¿Tiene alguna propuesta al respecto para los próximos cuatro años?

Sin perjuicio de los acuerdos a que se puede llegar en el ámbito andaluz, la intención es regular la realización del teletrabajo próximamente como una herramienta que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Equipo de gobierno

¿A quiénes lleva en su candidatura para los puestos de Gerente y de Vicerrector de Recursos Humanos?

Habrà continuidad en el próximo Equipo de Gobierno.

Investigación

¿Contempla en su programa facilitar la incorporación técnica y/o profesional del PAS a los proyectos de investigación y colaboración en temas de transferencia de conocimiento, percibiendo la correspondiente remuneración? El PAS no sólo está capacitado para realizar tareas administrativas.

En cuanto al apoyo técnico o administrativo a la investigación, en este sentido hemos dado algunos pasos como la puesta en marcha un plan de cursos de formación especializados en temas de investigación, transferencia y de gestión de la investigación, orientados a PDI y PAS.

El Reglamento de contratos de investigación contempla esta posibilidad y el PAS se podrá incorporar a los proyectos y contratos de investigación, de acuerdo con sus competencias que están relacionadas con el apoyo, la asistencia y el asesoramiento, también en las actividades de investigación y transferencia, así contemplan la LOU y los Estatutos de la UMA.

TICs

Tras no haber logrado la fusión de las áreas TICs a través de la funcionarización en su mandato anterior, ¿qué estrategia tiene pensada para los próximos cuatro años a este respecto? El futuro de la Universidad va a depender de la integración de las TICs en la docencia, la investigación y la gestión universitaria ¿Cómo piensa hacerlo?

El programa electoral recoge como línea estratégica una Agenda Digital, con la que aspiramos a implantar de forma efectiva y generalizada la administración electrónica, acercando la gestión a los ciudadanos, modernizando nuestros

servicios, con el consiguiente ahorro de costes y desplazamientos, así como la posibilidad de prestar una atención más personalizada y unos servicios más acordes con las necesidades de la sociedad tecnológica. En el programa se desarrollan las medidas concretas que se van a llevar a cabo. La apuesta por las TIC en los próximos años es un eje estratégico de nuestro programa de gobierno. El proceso de funcionarización va a continuar como se establece en el programa electoral y afectará a todos los colectivos de personal laboral, pero se hará de forma progresiva y negociado con las organizaciones sindicales.

Infraestructuras ¿Para cuándo van a estar disponibles los nuevos edificios donde se ubicarán los servicios del PAS: TICs, Mantenimiento y Pabellón de Gobierno?

La fecha estimada, suponiendo que no haya retrasos, es la de septiembre de 2022.

Infraestructuras ¿Cuándo va a estar habilitado el acceso a la ampliación del Campus desde Campanillas?

La posibilidad de este acceso no solo depende de las acciones de gobierno de la UMA, por lo que de momento no se puede ofrecer una fecha estimada.

Preguntas formuladas por el PDI y respuestas del Candidato

Asunto	Texto de la pregunta
Burocracia y Gestión administrativa	<p>El PDI dedica una parte muy importante de su tiempo a gestionar labores que no están directamente ligadas con el ejercicio de la investigación o la docencia. Por ejemplo, en los actos de defensa de TFM's y TFG's (en las Escuelas de Ingenieros, al menos) es el propio secretario (PDI) del tribunal quien debe preparar y garantizar la logística del evento: reserva de sala/aula, coordinación de fechas entre todos los miembros del tribunal, puesta a punto de proyector y disponibilidad de ordenador para la celebración de la defensa oral. Asimismo, existe una gran carga administrativa asociada a la gestión de las comisiones de servicio, cuyo sistema electrónico presenta numerosos fallos que obligan al PDI a tener que repetir el proceso de solicitud/justificación de la comisión varias veces por caída del sistema. Existe una necesidad imperativa, además, de agilizar procesos administrativos tales como la gestión de convocatoria, evaluación y ejecución de contratos de personal; seguimiento en tiempo real de proyectos de investigación (el sistema está desactualizado la mayor parte de las veces), etc.</p> <p>¿Qué medidas piensa tomar para reducir la carga administrativa a la que se ve sometido actualmente el PDI de la Universidad de Málaga?</p>
	<p>Como se ha trasladado en las reuniones mantenidas en los diferentes centros, es nuestro propósito aminorar la carga administrativa del PDI en los próximos años, a través de procedimientos diversos para la agilización burocrática (no su mera informatización, sino paralela a la digitalización de los procesos), así como mediante apoyo técnico y administrativo. La carga administrativa del PDI se va a reducir notablemente con la telematización de todos los procedimientos, pero también con el apoyo técnico del personal de administración y servicios.</p>
Burocracia y Gestión administrativa	<p>¿Tienen medidas para desburocratizar la UMA, para que no perdamos tantísimo tiempo rellenando formularios de papel o electrónicos? ¿Han pensado incorporar más profesores?, porque el tiempo dedicado a los papeles va en detrimento de la docencia y, sobre todo, de la investigación.</p>
	<p>Durante este primer mandato hemos asentado las bases para llevar a cabo un cambio sustancial en el modelo de gestión de la universidad, pero hay que avanzar mucho más. Para el próximo mandato nos marcamos como objetivo simplificar, optimizar y agilizar la gestión, con un compromiso claro por reducir al máximo la carga burocrática de todos los procedimientos administrativos, suprimiendo trámites innecesarios. En cuanto al apoyo técnico o administrativo a la investigación, en este sentido hemos dado algunos pasos</p>

como la puesta en marcha un plan de cursos de formación especializados en temas de investigación, transferencia y de gestión de la investigación, orientados a PDI y PAS. En todo caso, como también recoge el programa electoral, entre los nuevos compromisos está el facilitar todo lo posible la actividad investigadora mediante el soporte administrativo y técnico eficaz necesario.

**Burocracia y
Gestión
administrativa**

¿Van a destacar a personal de Gerencia a las facultades donde más dinero se mueve en proyectos de investigación, para agilizar la burocracia que conlleva asociada gestionar un proyecto?

Respondida en la anterior pregunta.

**Burocracia y
Gestión
administrativa**

¿Qué medidas concretas piensa tomar para aligerar el pago a proveedores y al PDI que adelanta su dinero para la ejecución de comisiones de servicio por parte de Gerencia?

Mediante la racionalización y simplificación de los procedimientos administrativos y burocráticos y los procesos de trabajo que se incluye como una de las medidas, entre otras, de la potenciación de la Agenda Digital para la UMA. Me comprometo a reducir los tiempos de pago a proveedores, desde que se pongan a disposición de Gerencia las facturas electrónicas y, de acuerdo con el decreto de dietas, se anticiparan las cantidades correspondientes a las comisiones de servicio.

**Burocracia y
Gestión
administrativa**

En la actualidad, numerosos procedimientos administrativos todavía requieren (sin necesidad alguna gracias a la firma electrónica y los certificados electrónicos) que el PDI del campus de Teatinos tenga que personarse físicamente en el Campus de El Ejido, con la consecuente pérdida de tiempo (es decir, pérdida económica/productividad para la UMA). ¿Qué piensa hacer para que no sea necesario acudir en persona a El Ejido para efectuar procedimientos administrativos, que la mayor parte de las veces sólo requieren la firma (manuscrita) del personal PDI?

Mediante la potenciación y desarrollo de la administración electrónica y los servicios públicos digitales que se han puesto en marcha en el actual mandato. Hay en marcha un concurso para telematizar 50 procedimientos administrativos, que se llevará a cabo en los próximos meses. Además, se ha puesto en marcha la firma electrónica de empleado público y me comprometo a evitar desplazamientos innecesarios, ya que todos los trámites se podrán realizar a través del registro electrónico y la sede electrónica.

Investigación ¿Podría la UMA marcar algunas líneas de investigación estratégicas que estaría dispuesta a cofinanciar o aportar algún tipo de ayuda que potencie esos proyectos (estoy pensando en ayuda con personal más que con dinero)?

Estas líneas deben ser objeto de debate académico y podrán incorporarse en la evaluación y actualización del Plan Propio de Investigación.

Investigación ¿Se han planteado la posibilidad de que los profesores incorporados por el plan IP3 y Cajales pudieran tener poca docencia para que puedan seguir explotando su capacidad investigadora y no se vean sepultados de burocracia docente?

La eliminación de trabas burocráticas y simplificación de los distintos procedimientos se establece en el programa electoral como un compromiso para todas las figuras docentes e investigadoras. En todo caso las convocatorias de algunas de estas figuras suponen una actividad docente concreta.

Investigación ¿Es partidario de incluir la productividad científica y la calidad de las aportaciones investigadoras de cada Facultad/Escuela de la UMA para distribuir las ayudas del Plan Propio en relación con las subvenciones para contratar investigadores pre-doctorales y post-doctorales?

Este criterio puede ser factible si bien tiene que ser conciliado con la necesaria atención a determinadas áreas de conocimiento que no se ven actualmente favorecidas por las limitaciones actuales del Plan Propio.

Investigación ¿Qué medidas piensa tomar para, de una vez por todas, arreglar la lenta y procelosa gestión de reservas de crédito y pago de facturas a proveedores con cargo a proyectos de investigación?
¿Piensa incorporar gestores específicos para apoyar a los IPs, de forma efectiva y realista, en la gestión económica de los proyectos de investigación?

En cuanto al apoyo técnico o administrativo a la investigación, en este sentido hemos dado algunos pasos como la puesta en marcha un plan de cursos de formación especializados en temas de investigación, transferencia y de gestión de la investigación, orientados a PDI y PAS. En todo caso, como también recoge el programa electoral, entre los nuevos compromisos está el facilitar todo lo posible la actividad investigadora mediante el soporte administrativo y técnico eficaz necesario.

Los retrasos en el pago a proveedores se van a reducir al máximo y vamos a retomar el proyecto de gestores de la investigación, formando y especializando a más efectivos del personal de administración y servicios para que realicen las funciones de apoyo y asistencia que requiere la actividad investigadora.

Investigación

Se ha conseguido la recuperación de las 240 horas de carga docente como máximo para todo el PDI de la UMA. Sin embargo, en paralelo, no se han reforzado los incentivos para el PDI con producción científica, pues los mínimos de carga docente para este colectivo no se han reducido. El resultado es que el PDI que investiga en la UMA ha visto mermado su incentivo para seguir investigando.

¿Qué medidas específicas piensa tomar para incentivar la productividad científica entre el PDI de la UMA?

El programa electoral recoge como compromiso expreso que la excelencia investigadora se reconocerá desde un punto de vista de la docencia, con reducción de la carga docente en función de los méritos de excelencia evaluados positivamente.

Investigación

¿Tienen previsto aumentar la cantidad de los contratos postdoctorales del Plan Propio de Investigación de la UMA?

En Humanidades, por ejemplo, se concede uno sólo para toda el área (compuesta por al menos 7 titulaciones) lo que perjudica mucho a los candidatos que no pueden acceder a otro tipo de contratos similares fuera de la UMA.

Estando de acuerdo con la exposición de la pregunta, ello dependerá del presupuesto disponible (aún en negociación) y de la actualización del Plan Propio, cuya evaluación y adecuación a nuevas necesidades se establece como compromiso en el programa electoral. Asimismo, la medida deberá conciliarse con otras peticiones que reclaman la subida salarial de estos contratos del Plan Propio.

Investigación

Actualmente, las barreras de entrada de personal investigador no hispanohablante en la UMA son de hormigón reforzado, enormes, hercúleas: formularios sólo en castellano, PAS de apoyo a la investigación que no puede comunicarse o responder dudas en inglés, entrega por registro físico de solicitudes (este requisito no sé si se ha eliminado tras la implantación del registro electrónico: en cualquier caso, parece que dicho registro sólo está disponible en castellano), etc.

¿Qué medidas concretas va a tomar para fomentar la internacionalización de la investigación en la UMA?

Entre los nuevos compromisos recogidos en el programa electoral se encuentra el de fomentar el uso del inglés en todos los servicios de la Universidad de Málaga que tengan atención de usuarios, entre ellos los de investigación lógicamente.

Gestión de personal

¿Por qué los salarios de los contratos puente y postdoctorales del Plan Propio de la UMA son menores que el salario de un pre-doctoral? Tras la aprobación del EPIF, un contratado pre-doctoral de último año cobra 1.799 € brutos, y los contratos puente son de 1.200 € y los postdoctorales de 1.500 €. Lo más lógico sería que un contratado con título de Doctor cobre más que uno sin ese título. ¿Se va a resolver esa incongruencia?

El salario de los EPIF dependientes de las convocatorias del Ministerio se actualizó a mitad de 2019, para equiparlo a lo dispuesto por el Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. La UMA ha sido una de las primeras universidades en Andalucía en proceder a esa actualización. A la hora de abordar las características de los diferentes contratos de investigación que usted menciona debe tenerse en cuenta siempre la diferencia entre aquellos planes que dependen de convocatorias ministeriales (la mayoría de EPIF) y los que son figuras del Plan Propio de la UMA, financiados por la propia institución y con un tipo de evaluación y concurrencia competitiva distinta. Esta tipología diversa de contratos hace que a veces la comparación directa sea equívoca. De este modo, entre los contratos pre y posdoctorales de la UMA existe una graduación que no penaliza a quienes finalizan su doctorado, puesto que en ese Plan Propio la cuantía económica de los contratos posdoctorales es superior a la de los predoctorales. Por otro lado, es importante tener en cuenta que cada convocatoria (Ministerio, Plan Propio) es distinta. Se está analizando en estos momentos si, en las próximas convocatorias del Plan Propio de Investigación, y en función de la disponibilidad económica es posible proceder a dicha equiparación. Como se explicó durante la reunión mantenida con el personal investigador, la intención es equiparar todos los contratos, tanto de un carácter como de otro, con los mismos emolumentos. Pero debe recordarse que ello dependerá del presupuesto disponible (aún en negociación) y de la actualización del Plan Propio, cuya evaluación y adecuación a nuevas necesidades se establece como compromiso en el programa electoral.

Gestión de personal

¿Le parece aceptable que el personal Investigador Doctor del Plan Propio con el salario más alto (porque los hay bastante más bajos) cobre un total bruto anual de 23.220 €, y que un PAS Técnico Auxiliar de Conserjería, que es el que tiene el sueldo más bajo, tenga un salario bruto anual de 24.237 €, según se puede ver en las tablas salariales publicadas?
¿Va a hacer algo al respecto?

Se trata de figuras laborales diferentes, con formas de financiación asimismo distintas. El Plan Propio de Investigación no contemplaba acciones para la contratación de personal investigador con cargo a fondos propios y ahora si se incluye. Esto es un avance que hay que reconocer, pero la Universidad de Málaga debe ser una institución con personal con vinculación permanente. Esta debe ser una situación transitoria. Hemos convocado cerca de cuatrocientos contratos de Ayudante Doctor. Esta figura es por la que hay que apostar.

Gestión de personal

¿Considera que la estabilización laboral del personal investigador es actualmente "un camino de oportunidades"? ¿Contempla alguna otra vía a la estabilización del personal investigador paralela a la recientemente aprobada mediante el certificado I3?

Se han realizado en los últimos años medidas tendentes a mejorar la carrera investigadora. Junto a la mencionada en la pregunta, la vía de estabilización existente más efectiva es la de la acreditación a algunas de las figuras de profesorado, como AYD o PCD. Plan de promoción de 25 de octubre de 2019.

Gestión de personal

¿Cuál será vuestra postura con el Personal Sustituto Interino que esté haciendo el mismo trabajo que un Ayudante Doctor, Contratado Doctor o Titular Universitario con respecto al salario? ¿Creen que habría que igualar el salario de dicho sector en función de las labores que realicen?

En cuanto a la figura del PSI se trata en esencia de una figura cuyo principal objetivo es la cobertura de necesidades de docencia. En todo caso, durante los últimos años hemos trabajado en la estabilización de este colectivo de profesorado sustituto interino, como por ejemplo eliminando los contratos de tiempo parcial. En cualquier caso, anotamos la petición realizada acerca de esta figura de profesorado.

Gestión de personal

Muchas universidades andaluzas tienen aprobada una reducción de docencia al profesorado a partir de los 60 años. ¿Ve conveniente esta reducción y piensa aplicarla en la UMA como era antes?

Se va a proceder a una evaluación del impacto económico de esta medida para evaluar el impacto económico y su posible aplicación.

Edificio Facultad de Ciencias

Trabajo en la Facultad de Ciencias, donde continuamente hay caídas de techos y azulejos de paredes, tuberías rotas que inundan varias plantas del edificio, fallos eléctricos, aire acondicionado insalubre. Los despachos se hacen en pasillos, también ocupados por equipos ruidosos y que desprenden calor, de una dimensión y condiciones de habitabilidad de vergüenza, salvo honrosas excepciones que llegan a dar envidia.

En la anterior etapa el rector actual se desentendió completamente de nosotros.

¿Qué piensa hacer con la Facultad de Ciencias? ¿Seguirán los trabajadores de ese centro viviendo y trabajando en condiciones totalmente inaceptables el resto de sus días?

Como trasladamos en la reunión mantenida en la Facultad de Ciencias, así como en otros encuentros con la comunidad universitaria, consideramos una prioridad dotar a la Facultad de Ciencias de una infraestructura adaptada a los

nuevos tiempos y a sus necesidades. De ahí que el programa electoral recoge el compromiso de realizar el proyecto e iniciar la construcción de la ampliación y completa remodelación (o construcción de nuevo edificio) para la Facultad de Ciencias, algo en lo que ya se está trabajando con el equipo decanal.

Edificio Facultad de Ciencias

La Facultad de Ciencias soporta más del triple de alumnos para lo que fue diseñada en 1985 y, además de requerir lo propio de otros centros de humanidades-letras (despachos, biblioteca, ordenadores, mesas, aulas, etc.) requiere un equipamiento (laboratorios de investigación y prácticas) que es posiblemente tres veces superior en coste al del mayor edificio de la propia Universidad (Derecho, Filosofía y Letras, etc.).

La saturación del centro es tal que se han empleado en un mismo curso aulas TIC de hasta 8 centros diferentes.

¿Por qué no se da prioridad a la Facultad de Ciencias en unas nuevas instalaciones, teniendo en cuenta que la mayor parte de sexenios de investigación de la UMA se encuentran en el centro (indicativo de la calidad del profesorado y grupos y responsable en gran medida del valor de la UMA en cualquier *ranking*) y que, en la planificación de los centros, solamente se tenga en cuenta el espacio para profesores y alumnos y no para investigación, que deberá crecer para mantener el estatus del centro (y de la UMA)?

¿Cuál es el motivo para que en 4 años se le haya dado largas al asunto de tener una nueva Facultad de Ciencias?

¿Tiene Turismo o Psicología una mayor necesidad/prioridad que la Facultad de Ciencias que justifique un nuevo edificio?

Como trasladamos en la reunión mantenida en la Facultad de Ciencias, así como en otros encuentros con la comunidad universitaria, consideramos una prioridad dotar a la Facultad de Ciencias de una infraestructura adaptada a los nuevos tiempos y a sus necesidades. De ahí que el programa electoral recoge el compromiso de realizar el proyecto e iniciar la construcción de la ampliación y completa remodelación (o construcción de nuevo edificio) para la Facultad de Ciencias, algo en lo que ya se está trabajando con el equipo decanal.

Calendario académico

Teniendo en cuenta los efectos del cambio climático en una ciudad ya de por sí cálida como Málaga, ¿le parece razonable implantar un calendario académico que contemple exámenes en el mes de julio y clases en el de septiembre?

La decisión del cambio del calendario de convocatorias es una cuestión compleja que queremos sea tomada por consenso y tras un debate profundo en el que se implique a toda la comunidad universitaria.

Calendario académico

¿Se ha planteado alguna vez que los mejores investigadores universitarios del mundo suelen estar en las universidades americanas cuyos calendarios académicos contemplan dos semestres lectivos y todo un semestre dedicado a la investigación?

Es una idea que puede ser tenida en cuenta para el debate anterior.

Plan de Ordenación Docente

¿Qué medidas piensa que deben adoptarse para garantizar el cumplimiento del Plan de Ordenación Docente (POD) en relación al número de Grupos Grandes que deben establecerse en aquellas asignaturas que tienen un número elevado de alumnos y que, por motivos diversos, se está incumpliendo?

¿Cree necesario establecer y definir un inventario o censo de aquellos casos en los que no se está cumpliendo este aspecto del POD -por las razones que fuere- y que dicho inventario sea público para la comunidad universitaria y así se pueda cuantificar y conocer el ahorro en personal docente que ello supone?

Cualquier irregularidad debe ser puesta en conocimiento. El Plan Propio de Docencia ha ayudado a flexibilizar el diseño de los grupos grandes.

Prevención de Riesgos Laborales

Pregunte a cualquier trabajador/a (PDI o PAS) si conoce el plan de emergencias de su centro o si conoce alguna actividad regular en el centro para prepararse ante emergencias.

¿Por qué no se cumple en casi ningún centro de la UMA la Ley de Prevención de Riesgos, exceptuando la Escuela de Ingenierías Industriales que, como tiene un máster sobre el tema, al menos sí hace algunas cosillas para cumplirla?

¿Tiene un plan para hacerla cumplir?

El compromiso de un nuevo Plan de Comunicación de la UMA, que potenciará la comunicación interna, facilitará poder resolver las situaciones de desconocimiento de los planes de prevención y riesgos laborales, entre otras medidas de desarrollo y habitabilidad de las infraestructuras previstas.

Ayudas sociales

Actualmente el colectivo de PDI laboral investigador del capítulo VI no se puede acoger a las ayudas sociales.

¿En qué se ha avanzado en los últimos años respecto a ser beneficiario de las ayudas sociales para este personal?

La extensión de las medidas de ayudas al personal contratado con cargo a créditos presupuestarios del capítulo VI viene recogida en el programa electoral como nuevo compromiso para el próximo mandato (p. 117). En los

últimos años se ha avanzado bastante con este colectivo, pero hay que tener en cuenta que la acción social va destinada por convenio colectivo al personal de capítulo I. Mi intención es destinar una partida específica para acción social a este personal, que debe tener los mismos derechos que el personal contratado en régimen laboral, en la medida en la que lo permita la Ley y el Convenio Colectivo.

Igualdad género

¿Qué medidas piensan tomar para potenciar la igualdad/paridad de número de cátedras por género y para impulsar que las mujeres lleguemos a ocupar el 50% de las cátedras de la UMA?

El desarrollo del III Plan de Igualdad ayudará a potenciar medidas encaminadas a igualar la paridad en estas figuras docentes. Es un plan ambicioso, realista y muy innovador.

Financiación

¿Qué plan tiene para conseguir en breve plazo los aproximadamente 100 millones de € que la Junta debe a la UMA?

Se seguirán reclamando mediante los cauces institucionales existentes, como ya se ha hecho en el último mandato. Ya son menos de 100 millones y la Junta de Andalucía ha permitido el uso de remanentes que no es la solución pero nos permitirá incrementar el presupuesto.

Profesorado emérito

Para poner fin al malestar que, en algún caso, genera el nombramiento de algunos profesores eméritos, que en realidad no ayudan a la labor del Departamento, ¿no sería lo más correcto incluir también un informe de evaluación positiva del Consejo de Departamento para que se tenga en cuenta en el nombramiento correspondiente?

Ya contemplamos la realización de un informe de evaluación, pero el profesorado emérito es una figura excepcional y su actividad docente e investigadora es determinada por el Departamento, viéndose muy reducida en comparación a la actividad como profesores con vinculación permanente. El talento debe aprovecharse siempre.

Estatutos UMA

El Consejo Social es el órgano más importante de la Universidad. ¿Cómo es posible que su composición completa no se especifique claramente en los Estatutos?

En el Consejo Social existen miembros externos a la Universidad. ¿No debería plantearse un cambio en el Estatuto en este sentido?

No parece muy independiente el Consejo Social del Consejo de Gobierno, puesto que su gestión está tremendamente controlada por este último.

La composición del Consejo Social depende tanto de lo dispuesto en la Ley Andaluza de Universidades como en los Estatutos vigentes de la Universidad de Málaga. Los Estatutos sólo regulan las personas que designa la Universidad. Es El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero el que precisa la composición del Consejo Social, que tiene 26 miembros, y esta es la composición de este órgano en todas las Universidades andaluzas. En la redacción estatutaria se quiso no ser redundantes.

Estatutos UMA

En los nuevos Estatutos, los estudiantes representan el 25% en todos los casos salvo en uno, el Consejo de Gobierno, en el que solo representa el 2% (1 miembro de 50 integrantes).

¿Dónde está el sentido de que no sea lo mismo en todos los órganos de la UMA?

Creo que no ha leído bien los Estatutos. El artículo 15 establece que tendrán 4 representantes en el Consejo de Gobierno, además estará el/la presidente del consejo de Estudiantes, que antes no estaba y podrá haber más representantes, de acuerdo con la elección que realice el Claustro y las vacantes que resten para todos los colectivos.
