

## **ELECCIONES AL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE MALAGA 2015**

Estimadas compañeras y compañeros:

Como en anteriores elecciones al rectorado en las que ha existido más de un candidato, CCOO ha elaborado un documento en el que cada uno de los aspirantes pueda mostrar con total claridad sus medidas y prioridades programáticas.

El objetivo de este documento es articular un instrumento que permita conocer hasta qué punto los distintos aspirantes están comprometidos con los problemas que afectan a la Universidad, y con las soluciones que proponemos desde CCOO.

El documento recoge tanto asuntos específicos universitarios de cada uno de los colectivos de trabajadores/as, como temas transversales y de interés general para todos/as.

Por esto, invitamos a todos los candidatos a Rector de la Universidad de Málaga a contestar a cada una de las preguntas planteadas, con el convencimiento de que, a buen seguro, serán de gran utilidad a toda la Comunidad.

En todo el texto se utiliza la forma del masculino genérico, entendiéndose aplicable a personas de ambos sexos.

## TEMA GENERALES

1.- En relación con su programa y con el desarrollo del mismo, **CCOO** entiende necesario conocer las líneas básicas en la política de personal (P.A.S. y P.D.I.), y saber quiénes serán los principales miembros que configurarán su equipo de dirección. Por ello queremos conocer:

- **¿Cuáles serán sus líneas básicas en política de personal?**
- **¿Cuál será su organigrama de gobierno?**
- **¿Quiénes serán las personas que lo ocupen?**
- **¿Cuál es su opinión sobre las Vicegerencias?**
- **¿Tienen cabida las Vicegerencias dentro de su organigrama?**

2.- La L.O.U. define de forma clara que corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad. Desde **CCOO** defendemos y creemos en este principio legislativo en pro de la

transparencia y eficiencia: separación de las funciones políticas, de las funciones técnicas, de gestión y administrativas.

- **¿Qué actuaciones piensa implantar para dejar claramente delimitadas estos dos tipos de funciones?**

3.- El actual modelo de financiación de las Universidades Públicas de Andalucía (2007) ha "sufrido" ya dos prórrogas. En este contexto, **CCOO** defiende la necesidad de negociar un nuevo modelo con la participación plena de la parte social, y siempre bajo las premisas de protección, defensa y garantía de un sistema andaluz público de universidades.

Para ello entendemos necesario que se garantice una suficiencia financiera mínima del 1,5 % del P.I.B., así como el cumplimiento de los acuerdos de estabilidad y promoción de las plantillas, y la planificación de la recuperación de todos los derechos laborales y económicos recortados durante el período 2010/2014.

- **¿Cuáles son sus propuestas de cara al modelo de financiación de las Universidades Andaluzas?**

4.- Derivado del Marco Financiero y del Modelo de Financiación de las Universidades, **CCOO** defiende que la distribución de los gastos de personal debe situarse en una horquilla que oscile entre el 65% y el 68% para el P.D.I. y entre el 35% y el 32% para el P.A.S.

- **¿Está dispuesto a comprometer su aplicación y firmar esta horquilla en nuestra Universidad?**

5.- El Consejo de Ministros aprobó el R.D. 43/2015, popularmente conocido como (3+2). A este respecto, la respuesta de la C.R.U.E. no ha sido de rechazo unánime, salvo en lo que se refiere a lo prematuro de la medida. En **CCOO** tenemos la certeza de que este modelo originará más problemas que soluciones: profundizará en la fractura social de la ciudadanía con menos recursos que verá mermada la igualdad de oportunidades de acceso a la educación superior, provocará la minoración de las plantillas (P.D.I. y P.A.S.), favorecerá la desregulación, y producirá la debilidad del sistema público universitario español a favor de un sistema privado de universidades, entre otras consecuencias.

- **¿Qué política piensa llevar a cabo al respecto en la Universidad de Málaga?**
- **Si coincide con CC.OO en los aspectos negativos que conlleva este nuevo modelo, ¿Qué medidas acompañarían al modelo de 3+2 para corregir los inconvenientes de ese nuevo sistema de títulos?**

6.- En los últimos años, la aparición de universidades privadas ha tenido un considerable crecimiento fomentado por los gobiernos, los partidos políticos, y los grupos empresariales y financieros, que ahogan el modelo público y universal de los estudios superiores y lo tachan de insostenible. A partir de estos argumentos meramente mercantiles, entienden la educación como un gasto y no como una inversión. Desde **CCOO** defendemos y apostamos por una educación superior pública, universal y de calidad, posicionándonos en contra de toda medida que no apoye el sistema público de universidades, o limite su crecimiento y desarrollo.

- **¿En este contexto, que política universitaria piensa desarrollar?**

7.- La Investigación es uno de los ejes fundamentales en una universidad competitiva del siglo XXI, asentada en el presente, y con visión de futuro. En este sentido, **CCOO** apuesta por el desarrollo de políticas en investigación que potencien la investigación básica y aplicada, tanto en las áreas Científico Tecnológicas, como en las de Ciencias Sociales y Humanidades

- **En este tiempo de recortes presupuestarios en las diferentes administraciones, ¿cuál será su política propia para que la investigación no decrezca en la UMA?**

8.- Actualmente los presidentes de los órganos de representación del personal participan con voz y sin voto en las sesiones del Consejo de Gobierno de la UMA, por invitación del Rector.

- **¿Está de acuerdo con este modelo?**
- **¿Plantearía alguna alternativa a este modelo?**

9.- En relación con todo el personal de la UMA, **CCOO** defiende y respeta los pactos y los acuerdos que se han alcanzado con los distintos equipos de gobierno, pero entiende necesario una profunda revisión de los mismos.

- **¿Estaría dispuesto a pactar esta revisión, entre una de sus primeras medidas?**

10.- En relación con el comportamiento y la gestión sostenible de la Universidad de Málaga, **CCOO** entiende que se pueden realizar mejoras.

- **¿Qué tipo de acciones y programas, piensa plantear en relación con el medio ambiente y la sostenibilidad para la UMA?**

11.- El actual modelo de Inspección de Servicio de la UMA está en fase de consolidación

- **¿Qué tipo de acciones plantea para mejorar este modelo?**

12.- Siendo conocedores de que los cambios en el funcionamiento de la universidad han podido originar tensiones y conflictos en las relaciones profesionales, desde **CCOO** apostamos ya en su día por la creación de una Comisión de Mediación y Resolución de Conflictos con competencias para actuar previamente.

- **¿Está usted de acuerdo con este modelo y que haría para potenciarlo?**

13.- En el Consejo Social de la UMA se aprobaron los presupuestos, entre ellos los de la Fundación de la Universidad. Como sabrá, la FGUMA ha sido noticia en los medios de comunicación, y no precisamente por la función que realiza.

- **¿Qué opinión tiene sobre el actual modelo de Fundación?**
- **¿Plantearía algún cambio al respecto?**



14.- **CCOO** entiende que la formación contemplada en todas sus modalidades debe constituir un valor estratégico para la UMA.

- **¿Cuál será su política en relación con la formación tanto para el P.A.S. como para el P.D.I.?**

15.- De cara a la confección de un nuevo Plan de Acción Social de la UMA, **CCOO** defiende que debería realizarse apostando firmemente por la protección de las rentas económicamente más desfavorecidas, manteniendo, por tanto, programas o ayudas de ámbito universal solo en determinados casos.

- **¿Cuáles son sus prioridades en la política de Acción Social para el personal de la UMA y cómo piensa financiarlas y llevarlas a cabo?**

16.- **CCOO** defiende que la Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo debe de ser un aspecto prioritario en las políticas de personal de la UMA, pero para ello se precisa una apuesta firme y permanente del equipo de dirección.

- **¿Cuál es su política en esta materia?**

17.- Desde **CCOO** se promueve la igualdad real. En la Universidad de Málaga se desarrolla ya el II Plan de Igualdad.

- **A la vista de los resultados ¿qué fórmulas va a implementar para que la política de igualdad sea real y efectiva, y no se quede en una mera declaración de intenciones?**

18.- Desde **CCOO** consideramos que la vida en el campus universitario trasciende el ámbito de la docencia e investigación.

- **¿Cuáles son sus prioridades para completar la vida universitaria?**

19.- Desde **CCOO** siempre se ha defendido que los servicios públicos se deben prestar desde lo público.

- **¿Qué medidas y prioridades piensa marcar en este aspecto?**
- **¿Llegaría al rescate de alguno de los servicios externalizados?**

20.- **CCOO** en otras universidades ha fomentado y conseguido medidas que mejoran la regulación de las jubilaciones parciales y definitivas.

- **¿Qué opina sobre la creación de un plan de pensiones para todo el personal de la UMA?**
- **¿Y sobre un plan de jubilaciones anticipadas y voluntarias?**

## PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1.- **CCOO** defiende que los Planes de Ordenación Docente deben incluir en su distribución de créditos, criterios de discriminación positiva a favor de las particularidades docentes de todas las situaciones que tengan amparo en la conciliación de la vida familiar y laboral.

- **¿Qué medidas concretas al respecto estaría dispuesto a aplicar?**

2.- La interpretación y acuerdos adoptados por las Universidades Públicas de Andalucía y la Junta de Andalucía sobre el R.D.L. 14/2012 en el Consejo Andaluz de Universidades (C.A.U.), nos ha llevado al incremento en la carga docente de 240 horas a 320 horas.

Hoy en día la aplicación de estos acuerdos es muy dispar entre las distintas universidades andaluzas, existiendo universidades que en la práctica no exceden de las 240 horas.

Desde **CCOO** hemos denunciado en múltiples ocasiones que la aplicación extrema de dicho acuerdo en

nuestra universidad ha supuesto la merma de la calidad docente y de la producción científica, y la imposibilidad para incorporar jóvenes investigadores a la carrera docente e investigadora, entre otras consecuencias.

- **¿Qué opinión le merece el incremento de la carga docente de 240 a 320 horas?**
- **¿Estaría dispuesto a fijar como tope máximo de dedicación de la docencia para todo el profesorado de la UMA a 240 horas?**

3.- Desde **CCOO** pensamos que es prioritario volver a los encargos docentes que no superen las 240 horas, que permitan un desarrollo adecuado de las funciones docentes y de investigación. Pero además de ello, las 240 horas no deben ser el único criterio que rijan las necesidades estructurales de las áreas de conocimiento y de los departamentos de cara a la planificación de plantillas (R.P.T.), sino que también deberían tenerse en cuenta las tareas investigadoras, permitiendo la renovación generacional de jóvenes investigadores.

- **¿Piensa tomar alguna medida al respecto?**

- **En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿de qué medidas se trata, y cuándo y cómo piensa implementarlas?**

4.- En la UMA existen grandes disparidades en los encargos docentes entre los distintos departamentos. Mientras algunas áreas de conocimiento están a más del 100% de su capacidad, existen otras por debajo del 50%. Desde **CCOO** pensamos que es prioritario el equilibrio entre las áreas, no siendo favorecidas unas por encima de las otras

- **¿Piensa tomar alguna medida al respecto?**
- **En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿de qué medidas se trata, y cuándo y cómo piensa implementarlas?**

5.- Desde **CCOO** defendemos y exigimos que el contrato del Profesorado Sustituto Interino debe obedecer a la normativa vigente (Estatuto de los Trabajadores y l

Convenio Colectivo del P.D.I. de Andalucía). Por tanto, tienen que ser contratos nominales ligados a una persona a la que se sustituye, o bien realizarse para cubrir necesidades estructurales a la espera de resolución de una plaza ya convocada.

- **¿Cuál será su política en materia de contratación de profesorado sustituto interino?**
- **¿Propone en su programa un incremento de las retribuciones del profesorado sustituto interino?**

**6.- CCOO** considera que la situación del Profesorado Asociado en la UMA es muy diversa. Se trata de un colectivo que, por lo general, viene prestando un servicio docente de gran calidad, si bien son pocos los casos en los que se está aplicando la normativa vigente de manera adecuada, y en la mayoría de las ocasiones están cubriendo docencia por necesidades estructurales de profesorado a tiempo completo, pervirtiendo el objetivo para lo que fue creada esta figura.

- **¿Cuál será su política en materia de contratación de Profesorado Asociado?**

- **¿Cuáles son las medidas para solucionar los problemas de este colectivo ahora que forman parte de nuestra plantilla?**

7.-Si nos detenemos en la situación laboral en la que se encuentra el colectivo de investigadores, observamos como, año tras año, se vienen dando soluciones parciales que no hacen otra cosa más que mantener la situación de inestabilidad y de angustia de quienes reclaman una planificación para su promoción profesional.

- **¿Qué opinión le merece la situación de los distintos colectivos de Investigadores Postdoctorales que tienen contrato de trabajo en nuestra universidad?**
- **¿Cree que debería de articularse un plan que posibilitara tanto el inicio como la carrera profesional del personal de investigación?**



8.- La situación de incertidumbre en la que se encuentra el Profesorado Contratado Doctor Interino se alarga ya por más de 2 años, sin que tengamos noticia alguna de las promesas realizadas en 2012 por la Dirección General de Universidades. Desde **CCOO** seguimos apostando por la plena estabilidad de sus contratos, además de eliminar el trato discriminatorio que han recibido (no pueden ocupar cargos como vicedecanos, etc.).

- **¿Qué opinión le merece la situación del colectivo de Profesorado Contratado Doctor Interino?**
- **¿Qué medidas concretas propone para su estabilización?**
- **¿Cuál va a ser su postura en la CIVEA ante esta situación?**

9.- El reconocimiento de quinquenios docentes (o asimilable) con carácter únicamente administrativo para el P.D.I. laboral es competencia de cada una de las universidades. Desde **CCOO**, conscientes de que se trata de un reconocimiento que la universidad puede otorgar en el ámbito de su autonomía universitaria, llevamos

reivindicando este derecho desde hace años.

- **¿Estaría de acuerdo en otorgar este reconocimiento, a este colectivo, y a remunerarlo económicamente?**
- **¿Estaría dispuesto a apostar para que se haga efectivo el pago de complementos docentes y de investigación a todo el P.D.I. laboral? En caso afirmativo ¿desde qué fecha?**

10.- En referencia a los Complementos Retributivos Autonómicos, cuyo acuerdo se alcanzó en 2003 gracias al trabajo llevado a cabo desde **CCOO**, es sabido que se ha incumplido la orden de 2004 que establecía una nueva evaluación cada 5 años, y no ha sido publicada aún la que regularía la segunda evaluación.

Si bien es cierto que se consolidaron las retribuciones de la primera evaluación en diciembre de 2007 gracias a la presión de **CCOO**, también la realidad es que existen una gran cantidad de compañeros y compañeras que aún no han podido evaluarse, con la consiguiente merma en sus retribuciones y el agravio en relación al resto del profesorado que sí pudo hacerlo.

- **¿De qué manera solucionarías esta disfunción para este tipo de retribuciones?**

11.- La paupérrima tasa de reposición legalmente establecida ha generado un tapón en todas las figuras contractuales de P.D.I. que requieren de un concurso público para su promoción. Nos encontramos ante un problema en el que hacer valer los derechos de un colectivo, limita la posibilidad de ejercer el mismo derecho a otros colectivos. En nuestra universidad son ya una centena los compañeros y compañeras que se encuentran "taponados" en sus expectativas de promoción. Día a día aumenta cada vez más el número de acreditados, comparado con unas plazas de reposición prácticamente inalteradas, con capacidad de respuesta para un porcentaje cada vez menor en relación a la demanda.

De esta manera, cualquier ordenamiento resultará injusto a la luz de los afectados.

Desde **CCOO** entendemos que se trata de un problema al que todo el P.D.I. debe hacer frente, con medidas de presión contundentes para que las plazas de promoción (de cualquier tipo) no contabilicen como tasa de

reposición. Por ello, cualquier otra solución, incluso velando por la estabilidad en el empleo, será incompleta.

- **¿Cómo piensa articular la promoción en el profesorado laboral que está reconocida como derecho en el convenio colectivo mientras dure la actual tasa de reposición?**
- **¿Para qué figuras se convocarán las plazas resultantes de la tasa de reposición?**
- **¿Con qué criterios?**

12.- En los último días el Gobierno ha aprobado un RD que permite convocar las mismas plazas de CU que se convoquen para TU por parte de las universidades.

- **¿Piensa que la UMA debe convocar todas estas plazas que permite la normativa?**
- **¿Con qué criterios se dotarían en las diferentes áreas y departamento?**

13.- Teniendo en cuenta que la media del incremento retributivo para cada profesor que promociona de TU a CU es de aproximadamente 800 euros mensuales,

- **¿sería esta cuestión prioritaria por encima de otras como son los encargos docentes de 320h actuales, las retribuciones de quinquenios y sexenios del profesorado laboral, la estabilización de los investigadores, etc.?**

## **PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS**

1.- **CCOO** apuesta por el impulso, en el conjunto de las universidades andaluzas, de un diseño de carrera horizontal accesible a todo el P.A.S., teniendo como base para los empleados públicos la carrera horizontal regulada en el E.B.E.P. Entendemos oportuna una articulación de dicha carrera basada en la consecución de grados (o escalones de ascenso) que conllevan una remuneración en cada uno de ellos, y en los que se valorarían aspectos como la trayectoria, la actuación profesional, los conocimientos adquiridos, la superación de una evaluación del

desempeño.

- **¿Apostará por el desarrollo y negociación de la carrera horizontal para el P.A.S. en el ámbito andaluz de negociación?**
- **¿Estaría dispuesto a abrir ese proceso negociador en el ámbito del P.A.S. de la Universidad de Málaga?**
- **¿Cuál sería su política de planes de promoción del PAS?**

2.- Como contrapartida al actual clima de inestabilidad laboral que se ha generado, desde **CCOO** apostamos por la implementación de un proceso de funcionarización del colectivo del P.A.S. laboral en el que se diseñen las escalas necesarias para el acceso de este colectivo, diferenciándolas de las actualmente existentes para el P.A.S. funcionario. Dicho proceso conllevaría el respeto íntegro de todas las condiciones económicas y la consiguiente homogeneización de las retribuciones del P.A.S. funcionario, de tal forma que a igual puesto de trabajo, las condiciones retributivas sean iguales.

- **¿Planteará un proceso de funcionarización del P.A.S. laboral en la Universidad de Málaga en los términos anteriormente expuestos?**

3.- La plantilla del P.A.S. cuenta actualmente con personal contratado o funcionario interino que por diversos motivos (fundamentalmente la imposibilidad de poder realizar convocatorias públicas), son de larga duración. Precisamente esa larga relación profesional con la UMA ha dado lugar a convertir a este personal en un capital humano que la UMA debe intentar no desaprovechar, por su experiencia y conocimientos adquiridos

- **¿Estaría dispuesto a determinar un proceso de estabilización de este personal?**

4.- Es una reivindicación necesaria de **CCOO** el que los trabajadores contratados por el capítulo VI deberían tener una normativa interna que regule sus condiciones laborales y económicas.

- **¿Qué medidas adoptaría usted para dar cumplimiento a esta reivindicación?**

5.- La movilidad del P.A.S. es un derecho reconocido en la L.O.U., sujeto a la suscripción previa de los convenios de reciprocidad entre las distintas universidades. Desde **CCOO** hemos apostado y lo seguimos haciendo por la suscripción de estos acuerdos.

- **¿Promoverá este asunto para que se trate en las mesas de negociación andaluzas?**
- **¿Qué opina usted del intercambio de experiencias y conceptos de gestión entre el P.A.S. de distintas universidades?**

6.- La carencia de un catálogo actualizado de funciones ligadas a los puestos de trabajo recogidos en la R.P.T., es uno de los principales motivos generadores de conflicto en la plantilla del P.A.S. Como solución a esos



conflictos **CCOO** apuesta por la confección de un catálogo de funciones del P.A.S. de la UMA.

- **¿Estará usted dispuesto a regular esta carencia negociando el catálogo de funciones de los puestos de trabajo del P.A.S. de la UMA.?**

7.- **CCOO** defiende que es absolutamente necesaria la implantación de un modelo de política de recursos humanos liderada por el Rector y con la participación activa de los agentes sociales presentes en la UMA buscando siempre la motivación como elemento fundamental para su desarrollo.

- **¿Qué planificación de recursos humanos tiene pensada implantar en la Universidad de Málaga?**
- **¿Considera apropiados los horarios de atención al público de los distintos servicios de la Universidad de Málaga?**

8.- Desde **CCOO** apostamos por la consolidación de las medidas de retribución de la profesionalización y dedicación del PAS. La Universidad de Málaga apostó por un complemento de mayor dedicación para abordar esta cuestión.

- **¿Estaría usted dispuesto a mejorar las condiciones de este complemento?**
- **¿Qué otras medidas implementaría para incentivar este apartado?**

9.- La ampliación del Campus de teatinos conlleva necesariamente una ampliación de efectivos del PAS.

- **¿Cuál será su política para la cobertura de los servicios necesarios que implica dicha ampliación?**
- **¿Cuál será su política para abordar la nueva ampliación de infraestructura y servicios?**



10.- Dada la dimensión del Campus Universitario la movilidad interna es un problema que requiere medidas de atención

- **¿Qué medidas propone en este apartado?**

