

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. El orden de las contestaciones al cuestionario es en función a la recepción de los mismos por CC.OO.

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:

<p>¿Cuáles serán sus líneas básicas en política de personal?,</p>	<p>Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez</p> <p>Reconocimiento de la profesionalidad del Personal de Administración y Servicios en el desempeño de sus funciones, estabilización de la plantilla, desarrollo de un plan ordenado de la promoción, mejora de la cobertura de apoyo social al PAS.</p>	<p>Candidato D. José A. Narváez Bueno</p> <p>La política de personal es fundamental en una institución que cuenta con casi cuatro mil empleados, entre personal docente e investigador y personal de administración y servicios. Es evidente que estos dos colectivos tienen características diferentes y se rigen por normativas también distintas. No obstante, debemos definir una política de personal común, en lo que afecta a las directrices generales, contemplando las particularidades de cada colectivo.</p> <p>Para nosotros, son fundamentales tres ideas:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eliminar la precariedad laboral y reducir la temporalidad en las plantillas de PDI y PAS.2. Definir una carrera profesional que garantice una selección adecuada del personal a las necesidades de la Universidad y se fundamente en la promoción interna, vertical y horizontal y
--	---	--

en la formación.

3. Mejorar las condiciones de trabajo, de bienestar, y las retribuciones del personal, mediante planes de incentivos y el reconocimiento por méritos académicos y profesionales.

Para ello, vamos a adoptar varias medidas que consideramos prioritarias:

Elaborar las relaciones de puestos de trabajo de PDI y PAS, determinando las necesidades de personal y la estructura de ambas plantillas.

Establecer planes de promoción profesional, que garanticen que el personal pueda alcanzar el máximo nivel profesional de acuerdo a sus capacidades y formación académica, investigadora o administrativa.

Aplicar una política social, dirigida a todo el personal, que garantice la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y laboral y la formación profesional del PDI y el PAS, a través de planes de formación propios y de la participación en acciones formativas externas, a través de programas de movilidad, nacional e internacional, que

permitan a ambos colectivos obtener las mayores cotas de profesionalidad y acceder a las escalas o categorías profesionales de mayor nivel.

En particular, por lo que se refiere al PDI, queremos:

Promover el desarrollo de la carrera docente, evitar la pérdida de talento y promover la colaboración en la docencia y la investigación de investigadores y técnicos.

Diseñar y adecuar la plantilla de profesorado a la oferta formativa de la Universidad.

Mejorar los procesos de selección. Reconocer la calidad en la docencia e impulsar la puesta en marcha de un plan propio de docencia.

Apostar y promover la mejora en relación con la retribución económica del profesorado.

En concreto y en relación al PAS, vamos a:

Profesionalizar la gestión, separándola claramente de la función política, creando una función directiva profesional, dirigida fundamentalmente a este colectivo.

Homogeneizar las plantillas de personal funcionario y laboral, promoviendo un plan de funcionarización.

Fomentar los mecanismos de promoción profesional vertical y horizontal.

Garantizar la recuperación de derechos económicos y laborales que se habían perdido, como consecuencia de la crisis económica y las políticas de los gobiernos nacional y autonómico.

Finalmente, quiero destacar que la política universitaria en materia de personal no le corresponde solo al Rector, por tanto, negociación con los representantes de los trabajadores y consenso en las directrices de política universitaria constituyen el marco en el que se desenvolverá la acción en materia de política de personal.

<p>¿Cuál será su Organigrama de gobierno?,</p>	<p>Simplificaré la estructura del organigrama de gobierno sobre criterios de racionalidad en el gobierno y la gestión administrativa de la universidad. Se asignará una función clara, e internamente coordinada, a los diferentes órganos de gobierno</p>	<p>Quiero ser honesto y decirles que aún no lo tengo decidido, pero se basará en cuatro criterios:</p> <p>A. El gobierno estará al servicio de las políticas, por tanto, serán éstas las que condicionen la estructura y la dimensión del gobierno de la Universidad. Esas políticas están en el programa electoral.</p> <p>B. Atenderé fundamentalmente a criterios de competencia y profesionalidad a la hora de nombrar a los cargos académicos y administrativos.</p> <p>C. Voy a mantener el equilibrio entre mujeres y hombres y voy a contar con personal docente e investigador y con personal de administración y servicios, incrementando la participación de este sector, porque quiero apostar por la profesionalización de la función pública universitaria.</p> <p>D. Por último, quiero trabajar con órganos asesores y contar fundamentalmente con:</p> <p>D1.El Consejo de Decanos y Directores de Centro</p>
---	--	--

<p>¿Quiénes serán las personas que lo ocupen?,</p> <p>¿Cuál es su opinión sobre las Vicegerencias? Y</p> <p>¿Tienen cabida las Vicegerencias dentro de su organigrama?</p>	<p>Las mejores. La nuestra es una candidatura abierta, inclusiva. Queremos contar con personas con experiencia e iniciativa.</p> <p>La Vicegerencia de Organización de los Servicios Universitarios cumple un papel de interlocución entre el equipo de gobierno y el PAS. Reconociendo su contribución, abriremos un diálogo con los representantes del PAS sobre la posible mejora de sus funciones.</p> <p>Sí.</p>	<p>D2. La Junta Consultiva</p> <p>D3. El Consejo de Estudiantes</p> <p>Es evidente que las personas que ocuparán los órganos de dirección y gobierno son las personas que me acompañan en este proceso electoral. Todavía no puedo desvelar quién ocupará qué responsabilidad, pero se puede deducir, por la trayectoria profesional de cada uno de ellos y ellas.</p> <p>Creo que son cargos necesarios, porque garantizan la ejecución de la política universitaria y voy a nombrar al menos dos vicegerentes: en un caso para la ejecución de la política de personal y en otro para la ejecución de la política de investigación.</p> <p>Reitero que son necesarias y que se incluirán en mi organigrama de gobierno.</p>
---	---	---

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 delimitados estos dos tipos de funciones?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Nos parece un buen criterio legislativo. En esa línea proponemos adoptar las medidas y estructuras necesarias para **dotar al PAS de una mayor responsabilidad en la gestión**, potenciando la función directiva, facilitando una formación especializada y fomentando el intercambio de conocimientos con otras universidades y Administraciones Públicas nacionales.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Estoy plenamente convencido de que hay que separar la política de la gestión universitaria. Tanto, que incluyo en mi programa electoral un apartado dedicado a la gestión universitaria.

Debemos apostar por una gestión de calidad, mucho más transparente y profesional, orientada a la obtención de mejores resultados en todos los ámbitos de la organización. Una gestión eficaz, responsable y solidaria, basada en las competencias y aptitudes profesionales y en la formación del personal. Una gestión que simplifique los procedimientos, reduzca la burocracia y garantice un verdadero cambio para la modernización de la Universidad.

Las actuaciones concretas que planteo son cuatro:

1. Incrementar el número de miembros del PAS, que van a desempeñar funciones directivas.



		<p>2. Crear grandes áreas de gestión, al frente de las cuales estará siempre el PAS.</p> <p>3. Definir las competencias de las Direcciones de Secretariado que, hasta ahora, no se habían concretado, otorgándoles un papel de apoyo político, fundamentalmente, a los Vicerrectorados, y no de dirección técnica de las áreas de gestión.</p> <p>4. Establecer una estructura gerencial y profesionalizada, que mejore la coordinación con las distintas áreas de gestión.</p>
--	--	---

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 financieramínima 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 larecuperación 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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Estamos de acuerdo en alcanzar una inversión mínima del 1,5% del P.I.B. y creemos que ese porcentaje debería ser mayor en el futuro. También será una de las líneas de actuación política recuperar los derechos laborales y económicos recortados e incluso perdidos por el PAS y el PDI en los últimos años. Es necesario mostrar una postura exigente frente a la Junta de Andalucía a la hora de establecer el nuevo modelo de financiación de las universidades andaluzas, que no puede prorrogarse por más tiempo. En este sentido, debe garantizarse que la Universidad de Málaga cuenta con financiación suficiente para dar servicio adecuado a su entorno inmediato que es la provincia de Málaga.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Estamos de acuerdo con la garantía del 1,5% del PIB, así como con el cumplimiento de los acuerdos de estabilidad y promoción de las plantillas y, por supuesto, con la recuperación de los derechos económicos y laborales. En cuanto a las medidas concretas es necesario que la financiación sea acorde con las necesidades de prestación de los servicios.

Vamos a defender los intereses de la UMA en la negociación de un nuevo modelo de financiación, basado en criterios claros y objetivos y que identifique nuestras principales fortalezas, para una distribución más equitativa de los fondos, y que garantice en todo caso una financiación suficiente que permita la adecuada prestación de los servicios.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Respetamos la propuesta de Comisiones Obreras, pero el Rector debe serlo de toda la comunidad universitaria. Aunque la horquilla parece razonable, es necesario tener en cuenta la opinión de todos los sindicatos representativos.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Me parece adecuada esa distribución.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Contestaré a estas dos preguntas de forma conjunta.

Entendemos que el Real Decreto 43/2015, conocido popularmente como 3+2, es una propuesta que, en sus términos actuales, esconde un recorte encubierto a la financiación pública de las universidades. También promueve la heterogeneidad en la duración y contenidos de las diferentes titulaciones universitarias españolas, lo que no favorece la consecución de los objetivos de calidad en el aprendizaje y la adquisición de competencias requeridos para el desempeño profesional en nuestro país.

Dado que defendemos la enseñanza pública como garante de la igualdad de oportunidades, promoveremos a través de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) la reconsideración de los términos del

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Nuestra propuesta es muy clara: no aplicar el nuevo modelo de organización de las enseñanzas estructurado en 3+2. Creemos que no ha transcurrido tiempo suficiente para valorar los efectos y el impacto académico, económico y social de las enseñanzas estructuradas en 4+1 y, por tanto, hasta que no se produzca un análisis riguroso de este sistema es un despropósito embarcarnos en la nueva ordenación. Así lo vamos a proponer a los órganos de gobierno de la Universidad y esta es la propuesta que defenderemos en el Consejo Andaluz de Universidades y en el Consejo de Universidades.

En cualquier caso, creemos que cualquier medida que pueda crear incertidumbre en la sociedad, mayor

<p>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?</p>	<p>mencionado Real Decreto, y en cualquier caso, mantendremos la exigencia de una moratoria en su aplicación hasta que se puedan evaluar los resultados obtenidos con las primeras promociones de los grados implantados hace pocos años.</p> <p>Ha de tenerse en cuenta, sin embargo, que en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea, los grados tienen una duración de tres cursos académicos. No estamos, por lo tanto, en contra de una eventual remodelación de los estudios en una estructura 3+2, sino a hacerlo de forma poco meditada, sin recursos suficientes, sin una propuesta que contemple precios públicos razonables en las dos etapas (grado y máster) y a expensas del esfuerzo personal de los docentes y gestores universitarios.</p>	<p>esfuerzo económico para los estudiantes y riesgo de estabilidad de las plantillas de profesorado y pas, debe ser rechazada de plano.</p> <p>En el supuesto de que se implantara este sistema, que como ustedes saben es voluntario por parte de las universidades, desde luego habría que garantizar la igualdad de precios públicos en las enseñanzas de Grado y Máster, para garantizar que todos los estudiantes pudieran obtener una formación completa, que abarcara ambos ciclos.</p>
--	---	--

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

En clara defensa de lo público como sinónimo de la búsqueda de la calidad y la universalidad de la educación universitaria.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Nuestra apuesta es sin lugar a dudas, defender la Universidad pública y, sobre todo, solicitar una mayor inversión en educación superior, porque estamos convencidos de que invertir en educación es invertir en futuro, en progreso y en desarrollo económico y social.

Vamos a rechazar cualquier iniciativa de creación de Universidades privadas en Andalucía, y desde luego vamos a defender la gratuidad de los estudios universitarios, como ocurre en otros países del entorno europeo. Somos conscientes de la dificultad de esta medida, pero si lo hacen en los países nórdicos por qué no en España, si se ha hecho con la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato, debe hacerse también con la enseñanza superior. Esta es la clave para garantizar la igualdad de oportunidades. En Andalucía como todos sabemos los precios públicos de los estudios universitarios son los más bajos de España y la formación que se ofrece es de la misma calidad de las universidades que doblas y triplican los precios de nuestras enseñanzas universitarias.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

No podemos estar más de acuerdo con el diagnóstico. A modo de ilustración, selecciono varias acciones de gobierno representativas de nuestra política científica:

1.rear un mapa de la investigación de la Universidad de Málaga para articular políticas específicas de promoción de la investigación estratégica.

2.evisar y fortalecer el Plan Propio de Apoyo a la Investigación como motor del desarrollo de la investigación competitiva, a partir de indicios de calidad.

esarrollar un Plan de Fomento de la Investigación, complementario al Plan Propio de Apoyo a la Investigación, que ayude a incorporar a profesores de ciertas áreas a la

Candidato D. José A. Narváez Bueno

La investigación es una función básica de la Universidad, que afecta al desarrollo y al progreso de la sociedad, que mejora nuestra calidad de vida, que garantiza un desarrollo armónico de nuestras ciudades, que facilita el acceso a la información y al conocimiento y que beneficia a nuestra salud. Por lo tanto, en el marco de la estrategia 2020 y de la estrategia de investigación del Estado Español, queremos una mayor inversión en investigación. Vamos a demandar del Estado y de la Comunidad Autónoma que en lugar de

	<p>actividad investigadora.</p> <p>4.Desarrollar una planificación de los centros especializados e institutos de investigación de forma que se cubran las carencias existentes en determinados campos de investigación como los de las Ciencias Jurídico-Sociales y Humanidades, entre otros. 5.Reclamar a las Administraciones Públicas un incremento en los fondos de los programas de financiación de la investigación así como el pago de los fondos que se adeudan a la Universidad de Málaga.</p> <p>6.Fortalecer el apoyo en la gestión de la investigación, potenciando estructuras administrativas cercanas al personal investigador o creándolas cuando no existan, potenciando la asignación de personal especializado (gestor(a) de proyectos</p>	<p>disminuir el porcentaje sobre el PIB que destinan a investigación, avancemos hacia la media europea, que está por encima del 2% y desde luego también nosotros vamos a impulsar medidas para captar recursos.</p> <p>Nosotros nos comprometemos a elaborar una estrategia para la investigación y la transferencia, que actualmente no tenemos.</p> <p>Vamos a fomentar la investigación de excelencia. Vamos a diseñar un Plan Propio de Investigación y Transferencia, que incluya acciones personalizadas para cada perfil de investigador. Vamos a plantear medidas de motivación del PDI y del PAS, para mejorar la obtención de resultados en investigación y transparencia, como la retención y captación de talento. Vamos a dotar de más recursos financieros y administrativos, así como de personal de apoyo a la investigación. Vamos a potenciar las infraestructuras científicas de la Universidad, vamos a impulsar alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, para</p>
--	--	---

desarrollar proyectos de desarrollo estratégico para Málaga y para Andalucía. Vamos a establecer una estrategia de internacionalización, basada en un posicionamiento en Europa y el uso de alianzas así como redes internacionales para la promoción y el acompañamiento de proyectos. Vamos a destinar más recursos propios a la Investigación, a través de la reinversión de los costes indirectos que obtiene la Universidad, a través de los proyectos y contratos de investigación y desde luego vamos a potenciar el Mecenazgo y la creación de cátedras de investigación con financiación externa.

Y finalmente, vamos a plantear un desarrollo armónico de la investigación en todas las ramas de conocimiento, potenciando el desarrollo de las áreas de humanidades y ciencias sociales y jurídicas, reconociendo la idiosincrasia de cada una de ellas, mediante acciones específicas de fortalecimiento dirigidas a los investigadores de estas ramas.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

No tenemos plantada ninguna alternativa a este modelo, pero cualquier alternativa debe pasar por la consulta y deliberación con los representantes del personal.

¿Plantearía alguna alternativa a este modelo?

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Me parece que es necesario contar con la colaboración de los representantes de los trabajadores en el gobierno de la Universidad y creo que es necesario que su voz esté en el máximo órgano de dirección de la Universidad. Desde luego que voy a mantener la participación de los presidentes de los órganos de representación en el Consejo de Gobierno porque creo que aportan esa visión social que necesita la Universidad.

Desde luego que sería deseable que la participación de los representantes de los trabajadores fuera con voz y voto. Vamos a estudiar esta posibilidad. Lo que ocurre es que por la actual estructura de las plantillas de personal funcionario y laboral son cuatro miembros, pero considero adecuado que en los puestos de designación por parte del Rector podamos arbitrar alguna medida que garantice esa participación con plenitud de derechos.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Creemos que esta revisión es completamente necesaria. Ofrecemos dos ejemplos que, a su vez, son dos acciones de gobierno de nuestra candidatura: revisión de la Relación de Puestos de Trabajo, y tránsito del actual Plan de Ordenación Docente a un Plan de Ordenación Docente e Investigadora.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Sin ninguna duda. Creo que la política de personal debe ser negociada y a ser posible consensuada con los representantes del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios. Yo considero que los acuerdos que se han llevado a cabo deben ser respetados, pero también creo que es necesario adecuar la situación a los nuevos tiempos y a las circunstancias en las que nos encontramos actualmente que, a mi modo de ver, propician una mayor autonomía en materia de gestión de personal.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

La Universidad de Málaga es una gran organización que moviliza importantes recursos energéticos. Las acciones de gobierno deben orientarse hacia el ahorro energético y a un uso sostenible de los recursos públicos.

Debemos concebir y mantener nuestras infraestructuras e instalaciones como ámbitos en los que se pueda convivir en condiciones seguras, saludables y agradables, pero con un mínimo impacto en el medioambiente. De este modo, junto a la calidad de vida y la seguridad laboral, se promoverá el equilibrio medioambiental.

Hasta ahora, se han tomado medidas de ahorro energético, que han enfatizado el cierre de instalaciones en períodos vacacionales, pero no conocemos el efecto real en términos de ahorro energético que estas acciones han supuesto y nos parece importante que la sociedad conozca los esfuerzos que la UMA realiza en este sentido.

En cualquier caso, se deben acometer otras acciones que permitan optimizar nuestras instalaciones cuando éstas están a pleno rendimiento, realizando actuaciones que impidan el despilfarro energético (limitaciones en termostatos, cierre de espacios abiertos, entre otras).

Para ello, es necesario activar una acción específica de reconocimiento y revisión de las instalaciones de la universidad, estableciendo las correspondientes propuestas de mejora, tanto en términos de infraestructuras como de la

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Para nosotros la sostenibilidad y el medio ambiente son acciones estratégicas de la política universitaria. Dedicamos un apartado especial en nuestro programa a estas acciones.

En concreto, proponemos conseguir un campus sostenible y amigable, que proporcione un entorno de trabajo óptimo para los miembros de la comunidad universitaria. Planteamos la implantación de un Plan de creación de Centros y Estructuras Universitarias, así como espacios públicos y creativos y la definición de un paisaje de los Campus de Teatinos y el Ejido. Queremos impulsar la política ambiental y fortalecer el campus sostenible, implicando y sensibilizando a la comunidad universitaria en temas de gestión medioambiental. Vamos a buscar financiación externa para el Campus Sostenible, Saludable y Comprometido Socialmente, a través de programas, ayudas, subvenciones, patrocinios, becas u otras formas novedosas de financiación. Vamos a vigilar el impacto ambiental en la generación de residuos. Queremos establecer planes de ahorro en el consumo de energía y agua.

	<p>educación de la comunidad universitaria en el uso de los recursos energéticos.</p>	<p>Vigilaremos y controlaremos los niveles de contaminación acústica, lumínica, electromagnética, radioactiva, etc.</p> <p>Recogemos también en nuestro programa la creación de un Portal Audiovisual como espacio virtual de intercambio de información, en el que alumnos, pdi y pas, envíen información sobre actividades formativas, investigadoras, académicas y extraacadémicas que se desarrollen en el entorno de la Universidad de Málaga en materia de medio ambiente.</p> <p>Vamos a plantear un programa de intervención medioambiental y un programa de accesibilidad, que atiendan a las personas con necesidades especiales, garantizando el acceso a las instalaciones y zonas verdes del campus. Vamos a elaborar un plan de movilidad sostenible, a incrementar la colaboración con entidades públicas y privadas, potenciando también el voluntariado ambiental. Vamos a aumentar la implicación de la Universidad de Málaga en el desarrollo científico- tecnológico de la sostenibilidad. Impulsaremos la innovación empresarial y las salidas profesionales entre el alumnado de la Universidad de las energías renovables. Vamos a fomentar la compra ética y verde, y vamos a aplicar las TIC a la gestión inteligente del Campus.</p>
--	---	--

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

¿Qué tipo de acciones plantea para mejorar este modelo?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Es necesario que la Inspección de Servicios sea funcional. La Inspección nos inspecciona, pero a partir de ahí se han generado escasas respuestas a las deficiencias identificadas.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

La Inspección de Servicios es un instrumento de supervisión del funcionamiento de los servicios universitarios, pero también de mejora de la calidad de estos servicios. Yo creo que hay que incidir mucho más en esta segunda vertiente. La supervisión y el control son necesarias, pero forman parte de un proceso automático de gestión de los recursos humanos. Lo verdaderamente importante es plantear acciones de mejora, relacionadas con la coordinación de los servicios universitarios, con la implantación de un modelo de buenas prácticas en la gestión y organización de estos servicios y desde luego con la prevención en materia de clima laboral, conflictos y riesgos psicosociales.

Por otro lado, creo que hay que establecer protocolos de colaboración con el Defensor Universitario, con el Comité de Conflictos y Riesgos Psicosociales y con la Gerencia, para garantizar un tratamiento homogéneo de los problemas y en el modo de resolver los conflictos laborales.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Nos parece buena idea ponerla en marcha. Tomar una decisión sobre su estructura y funcionamiento necesitará del concurso de los representantes del personal.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Por supuesto que estoy de acuerdo. Creo que es necesaria la existencia del Comité de Conflictos y Riesgos Psicosociales y desde luego vamos a dar el apoyo técnico y administrativo necesario para que pueda llevar a cabo su misión con total garantía de éxito.

Nuestra candidatura está convencida de que en materia de mediación y resolución de conflictos hay dos actuaciones básicas: por un lado la prevención, que va ligada a una mejora de la información y, por otro lado, la celeridad en la resolución de este tipo de conflictos. Pero para esto el Comité de Conflictos debe disponer de los

		<p>medios adecuados.</p> <p>Las medidas que vamos a plantear en este sentido son tres:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Incluir al Comité de Conflictos dentro de la estructura de gobierno de la Universidad, como un órgano asesor, que cumple sus funciones con plena autonomía y objetividad.2. Reformar el Reglamento que regula las competencias y el funcionamiento de este órgano, garantizando una mayor celeridad en sus actuaciones, definiendo protocolos de actuación no sujetos al procedimiento administrativo.3. Dotar de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo de los medios personales que sean necesarios, para garantizar el funcionamiento de este órgano de mediación y resolución de conflictos.
--	--	---

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Nos parece que el modelo es mejorable, especialmente en lo que afecta a la transparencia.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Yo no he participado en la estructura ni en la planificación de actuaciones de la Fundación. Por tanto desconozco su funcionamiento. No obstante, creo que es una institución privada, de acuerdo con la información a la que he tenido acceso (informe de un prestigioso despacho de abogados y resoluciones del Protectorado de Fundaciones estatal).

No obstante, yo creo que se sirven mucho mejor los intereses generales y los fines de la Universidad, desde una fundación pública, que sea un instrumento necesario para el desarrollo de actividades complementarias a las funciones básicas que la Ley atribuye a las Universidades, porque así podríamos considerarlo como un servicio técnico instrumental de la Universidad, al que se podían encomendar funciones y actividades propias de la Universidad, mejorando su imagen y la transparencia en su funcionamiento.

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.?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Seleccionamos algunas acciones representativas de la política formativa.

Con respecto al PAS, nos proponemos desarrollar la formación permanente del PAS, determinando las necesidades formativas del mismo, con el fin de mantener a la plantilla actualizada en las últimas innovaciones en materia de organización y métodos de trabajo, en los cambios normativos y en la formación de idiomas. Este plan de formación debe complementarse con un plan de movilidad internacional integral.

Debemos, también, dar el valor que merecen a los programas de movilidad del PAS para comparar y aprender de otras universidades ubicadas en otros territorios y, simultáneamente, mejorar las capacidades lingüísticas de este personal. Se trata, en efecto, del aspecto menos desarrollado del EEES, cuyo tratamiento significará una nueva manera, homologable con universidades de otros países europeos, de entender la cualificación profesional avanzada.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

La formación es una herramienta fundamental para garantizar la promoción profesional, para mejorar la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento y para mejorar, también, la gestión universitaria.

En este sentido, vamos a fomentar las acciones formativas, tanto de carácter interno, como la formación externa, a través de la participación en acciones formativas organizadas por otras instituciones públicas o privadas. Fomentando también la movilidad y las estancias en centros universitarios nacionales o internacionales.

Nuestra idea es establecer un plan global de formación, al que puedan acceder tanto el pdi como el pas, sin perjuicio de las acciones formativas específicas de cada sector, pero que pueda garantizar una mayor transversalidad y una gestión más eficiente de los recursos.

En relación al PDI, la sociedad actual cambia sus necesidades de formación a un ritmo vertiginoso, lo que exige una constante renovación y adaptación de las técnicas y modalidades de enseñanza. Esto pone de relieve la necesidad de ofrecer planes de formación continua para todo el profesorado, que finalmente podrían materializarse en el desarrollo de proyectos de innovación docente. Estos proyectos deben perseguir la formación del personal, pero no exclusivamente en base al diseño de nuevos métodos o materiales docentes, ni orientada tan sólo a la innovación individual: se ha de tender, cada vez más, hacia el trabajo colaborativo entre equipos docentes, promoviendo el juicio crítico y reflexivo de la práctica educativa.

Pero cuando se habla de formación de PDI no debemos sólo considerar la vertiente docente, sino que también debemos promover la actualización y renovación en el ámbito de la investigación. En este sentido, se hace necesario un apoyo claro a la adquisición de capacidades que no son intrínsecas a la formación doctoral inicial, o que exigen actividades que se repiten periódicamente. Información sobre convocatorias competitivas de proyectos de investigación y formación sobre los procedimientos de acceso a ellas, incentivos de la movilidad internacional para aprender nuevas técnicas o cambiar la orientación en alguna línea de investigación, o la introducción a actividades inter y multidisciplinares, son algunas de las acciones que deben promoverse para la continua actualización de nuestro personal investigador

Queremos que se valore mucho más la formación y que esté más vinculada a las competencias de cada puesto de trabajo y, por tanto, sea mucho más decisiva en los procesos de promoción profesional y en la provisión de puestos de trabajo.

Vamos a destinar más recursos a la formación y vamos a abrirla también al personal contratado para que se sienta aún más integrado en la Universidad de Málaga y se pueda beneficiar de la mayor inversión en esta importante estrategia para potenciar los recursos humanos.

15.- De cara a la confección de un nuevo Plan de Acción Social de la U M A , **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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

En primer lugar, el plan de acción social debería ser aplicable a todo el personal de la UMA. Y aunque pueda contemplar algunas medidas de ayuda de ámbito universal, debe también dar respuesta a la protección de rentas económicamente más desfavorecidas.

Las hemos organizado en torno a las siguientes líneas de acción:

Considerar la Escuela Infantil un servicio esencial ampliando su horario y mejorando

Candidato D. José A. Narváez Bueno

La acción social es siempre la primera víctima de las situaciones de crisis económica y, en nuestro caso, probablemente ha sido atendida con menor dedicación en la última etapa.

El compromiso de nuestra candidatura con el bienestar de la comunidad universitaria está también expresado en nuestro programa electoral.

Pretendemos adoptar medidas

	<p>su calidad.</p> <p>Estudiar la recuperación progresiva de ayudas sociales que fueron eliminadas, como los programas de intercambio para ocupación vacacional, y la inclusión de aspectos nuevos como las ayudas para el personal con personas a su cargo, conforme a la Ley de Dependencia, y en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo vayan permitiendo.</p> <p>Elaborar un Plan de Acción Social para el colectivo de contratados con fondos de investigación, habilitando recursos adicionales.</p> <p>Promover y concretar medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar de toda la comunidad universitaria (estudiantes, trabajadoras y trabajadores), tales como establecer una preferencia de turno para quienes tienen familiares dependientes a su cargo, o en forma de crédito horario.</p>	<p>dirigidas a garantizar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando el programa "UMA-Concilia". Queremos reforzar la Escuela Infantil de la Universidad.</p> <p>Vamos a fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los colectivos, para lo cual se creará una Delegación para la Igualdad, directamente dependiente del Rectorado. Vamos a reforzar los servicios de atención social a la discapacidad y las situaciones de vulnerabilidad y vamos a aumentar la cuantía y modalidades de las ayudas sociales de la Universidad, en la que se incluirá a todos los colectivos.</p> <p>Por otra parte, vamos a apoyar las acciones de voluntariado, cooperación y acción social solidaria, promoveremos el envejecimiento activo, a través de la formación y el deporte.</p> <p>Finalmente, vamos a simplificar los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de las ayudas para la acción social.</p>
--	---	--

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Crear un programa de seguimiento en prevención de riesgos laborales, en el que participe tanto el Comité de Seguridad y Salud de la UMA, como representantes de los centros, para la verificación de las disposiciones del Servicio de Prevención de la UMA y la mejora de las deficiencias en este apartado. El objetivo final es evitar cualquier tipo de riesgos para todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Por supuesto que la prevención de riesgos laborales es prioritaria en la Universidad, porque al final la prevención evita muchas actuaciones más costosas cuando no se ha abordado de forma adecuada. Creo que hay que reforzar el Servicio de Prevención y definir un plan en esta materia con carácter anual, al que hay que destinar los recursos necesarios.

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Una política activa es necesaria para detectar, combatir y erradicar todas aquellas prácticas que terminan por limitar la formación universitaria y la carrera profesional por cuestiones de género. Algunas de las acciones que proponemos a este respecto:

Propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de decisión y gobierno de la Universidad. El equipo de gobierno se compromete a formar un equipo paritario y a velar por la paridad en todos los puestos de responsabilidad de la Universidad, impulsando estrategias orientadas a incrementar el número de mujeres en los niveles más altos de la investigación, la docencia y la gestión.

Apoyar el desarrollo de la unidad de igualdad para que amplíe sus funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Definir actuaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género en el diseño de todas las políticas universitarias y velar para que la docencia e investigación universitaria esté libre de sesgos de género.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

La primera, garantizar de verdad la conciliación de la vida personal y laboral. Sólo así podremos hablar de igualdad real y no meramente formal. En este sentido, vamos a reforzar la Escuela Infantil y vamos a adoptar medidas, por ejemplo, para que se tenga en cuenta la situación de las personas que tengan a su cargo hijos menores o personas mayores con grandes limitaciones, para que se considere a la hora de la asignación de la docencia y la distribución de los horarios de trabajo.

En segundo lugar, es preciso potenciar las medidas de discriminación positiva, facilitando, sobre todo, que las mujeres puedan ocupar más puestos de responsabilidad y compaginar el trabajo con la familia

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

<p>¿Cuales son sus prioridades completar universitaria?</p>	<p>Candidato D. Ernesto Pimentel <u>Sánchez</u></p> <p>Para los estudiantes, apostamos por dotar a los estudiantes de autonomía y responsabilidad para la gestión y organización de actividades propias y ha de proporcionar espacios de trabajo y convivencia donde los estudiantes puedan desarrollar sus iniciativas culturales y sociales.</p> <p>No queremos que los estudiantes simplemente transiten por la Universidad de Málaga, deseamos que disfruten de sus instalaciones, que puedan desplazarse con facilidad entre sus campus y que sientan la institución como propia.</p> <p>Queremos, en resumen, que la vida en la universidad deje en los estudiantes un rastro de mejora personal y una identificación con el espíritu universitario.</p> <p>Para el PAS y el PDI apostamos por el uso continuo de las instalaciones deportivas y docentes. De modo especial, entendemos que estas instalaciones, como soporte para el desarrollo de actividades culturales, deben ser accesibles para su uso también durante los fines de semana.</p>	<p>Candidato D. José A. Narváez Bueno</p> <p>En la Universidad, más que en ninguna otra organización, la vida universitaria trasciende a la actividad laboral. Los Estudiantes no sólo se deben formar en el conocimiento de las disciplinas académicas y en la práctica de actividades profesionales, en la propia Universidad o en otras instituciones. La Universidad también debe formar en valores y en otros conocimientos que van más allá de lo puramente académico. En este sentido, creo que debemos potenciar las actividades de extensión Universitaria: La cultura y el deporte son dos de las principales actividades complementarias que dirigimos a la comunidad universitaria. El programa electoral contempla un conjunto de acciones que se enmarcan en lo que denominamos "una universidad que crea valor en las personas y en la sociedad".</p> <p>Para ello consideramos fundamental potenciar las actividades culturales, para conectar con nuestro tiempo y fortalecer nuestro compromiso con la reflexión intelectual y la creación.</p> <p>Queremos impulsar la creación y la acción cultural en la comunidad universitaria, especialmente en el alumnado, mejorando en la formación</p>
--	---	--

		<p>de la gestión y el emprendimiento cultural.</p> <p>Vamos a llevar a cabo una política cultural innovadora, acorde con las líneas más vanguardistas de la cultura de nuestro tiempo. Queremos apoyar las actividades culturales y la divulgación científica. Establecer una programación cultural plural que responda a las expectativas de la comunidad universitaria. Además, queremos que esté coordinada con la programación cultural de la ciudad y que colabore con las instituciones e industrias culturales de Málaga y su provincia. Deseamos acercar los fondos culturales de la Universidad a la sociedad, para ello vamos a crear el Archivo Histórico de la Universidad de Málaga.</p> <p>Por lo que se refiere al Deporte, queremos mejorar la salud y la calidad de vida de la comunidad universitaria. Nuestro principal objetivo es proporcionar instrumentos para la compatibilidad efectiva de esa práctica con la formación académica de los estudiantes y con la vida laboral y familiar de toda la comunidad universitaria.</p>
--	--	---

		<p>Vamos a ampliar el programa deportivo, como estrategia en la práctica de hábitos saludables. Vamos a desarrollar la formación y la investigación en el ámbito deportivo. Desarrollaremos el Estatuto del Deportista y potenciaremos la internacionalización de la Universidad a través del Deporte. También vamos a mejorar las instalaciones deportivas, garantizando un incremento en la realización de actividades deportivas por parte de la comunidad universitaria.</p>
--	--	--

<p>19.- Desde CCOO siempre se ha defendido que los servicios públicos se deben prestar desde lo público.</p>		
<p>¿Qué medidas y prioridades piensa marcar en este aspecto?</p> <p>¿Llegaría al rescate de alguno de los servicios externalizados?</p>	<p>Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez</p> <p>No forma parte de la filosofía de mi candidatura privatizar ningún servicio universitario. Qué servicios y en qué condiciones se pudieran rescatar servicios actualmente externalizados requerirían de una negociación colectiva.</p>	<p>Candidato D. José A. Narváez Bueno</p> <p>Estamos absolutamente comprometidos con la defensa de la educación pública, de la Universidad pública y de los servicios públicos. Pero no hay mejor forma de promocionar la función pública universitaria que hacerla eficiente y mucho más productiva.</p> <p>Debemos ser un ejemplo de eficacia, de transparencia y de eficiencia. Estas son las líneas maestras de una política adecuada en defensa de los servicios públicos.</p>

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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Es un proyecto ambicioso que no podemos tratar a la ligera sin considerar en detalle, por ejemplo, su alcance (a cuántas personas cubriría), su carácter (voluntariedad), y forma de financiación.

Hemos propuesto estudiar la viabilidad de un Plan de jubilación anticipada y voluntaria, que favorezca la renovación progresiva de la plantilla.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Creo que es adecuado potenciar los planes de pensiones de empresas, también de las Administraciones Públicas y por supuesto de la Universidad. Entre otras cosas, porque la actual configuración del sistema público de pensiones parece insostenible en los términos en los que actualmente se plantea. Por tanto, estoy de acuerdo con que pueda crearse un plan de pensiones para el personal de la Universidad.



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

¿Qué medidas concretas respecto al dispuesto aplicar?	Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez	Candidato D. José A. Narváez Bueno
	<p>Insistimos de nuevo en que es un objetivo irrenunciable de nuestro programa el promover y concretar medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar de toda la comunidad universitaria (estudiantes, trabajadoras y trabajadores), tales como establecer una preferencia de turno para quienes tienen familiares dependientes a su cargo, o en forma de crédito horario.</p> <p>Creemos en la función niveladora de medidas de discriminación positiva; éstas deben responder a situaciones de necesidad objetiva y respetar en todo momento los derechos de todos los trabajadores.</p>	<p>Estoy totalmente de acuerdo con esta propuesta y de hecho ya he hecho referencia a esas medidas en otro apartado de este cuestionario. Hemos incluido en el programa electoral que se tenga en cuenta la situación de las personas que tienen a su cargo menores de edad o personas mayores que necesiten asistencia para la asignación de la docencia en los Departamentos. Vamos a reforzar la Escuela Infantil y vamos a plantear que se valoren otras medidas de discriminación positiva para garantizar una igualdad efectiva de los derechos de las mujeres y hombres en el ámbito universitario.</p>

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

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Ha provocado una percepción del uso de la docencia como forma de “premiar” o “castigar” el buen desempeño o no, respectivamente, de otro tipo de actividades. Esto ha supuesto una “frustración” en parte del profesorado y una “minusvaloración” de la docencia.

Defendemos una visión holística de docencia, investigación y transferencia que exige que cualquier plan de ordenación sobre la actividad del profesorado trate y considere, al menos, esos tres aspectos de manera coordinada, que ampliamos en el programa.

Una forma adecuada de considerar la actividad del PDI en su conjunto es establecer un Índice de Actividad Académica (IAA), que sustituya el

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Creo que es un despropósito que afecta a la capacidad investigadora y limita las posibilidades de promoción profesional. Mi candidatura se compromete a reducir la carga docente a 24 créditos como máximo, en función de las disponibilidades presupuestarias.

Sí. Considero que esa carga es adecuada y creo que podemos hacerlo reconociendo capacidad docente al personal investigador y al personal investigador en formación. Y además,



para todo el profesorado de la UMA a 240 horas?

concepto de "carga docente" y que compute de forma objetiva y clara, para cada profesor y profesora, el conjunto de su actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento. Este índice deberá reflejar también, cuando proceda, las tareas de gestión que se realicen. En cualquier caso, ese índice no tiene por qué ser homogéneo para todo el profesorado, y cada cual podrá dedicar mayor o menor intensidad en su actividad docente o investigadora.

con la nueva contratación de Ayudantes Doctores, podemos equilibrar la relación capacidad/carga docente, garantizando la docencia y el derecho del PDI a la formación y promoción profesional.

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

<p>¿Piensa tomar alguna medida al respecto?</p> <p>En caso que su respuesta sea afirmativa, ¿de qué medidas se trata, y cuándo y cómo piensa implementarlas</p>	<p>Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez</p> <p>Parte de la respuesta a esta pregunta está contenida en la respuesta anterior. Cabe añadir que la aplicación del Índice de Actividad Académica al que hemos hecho referencia en la respuesta anterior se enmarca dentro de una propuesta de tránsito desde un Plan de Ordenación Docente (POD actual) a un Plan de Ordenación Docente e Investigadora (PODI), teniendo en cuenta que ha de evitarse la sensación de que el buen desempeño en alguna actividad se "recompensa" con una reducción de la "carga" docente. Esto redundaría, si quiera sea subjetivamente, en una minusvaloración de la actividad docente del profesorado universitario.</p> <p>Es necesario, por lo tanto, devolver a la docencia la consideración que merece, pero también hay que evitar utilizar la docencia como un mecanismo de castigo, ya que ello produce malestar en el profesorado. Los criterios de determinación de la actividad docente e investigadora del nuevo PODI deben garantizar que las situaciones de cambio no impliquen un aumento o disminución radical de la dedicación de un curso al siguiente.</p> <p>Como se ha indicado antes, todo el PDI debe completar su actividad laboral con docencia e investigación. En la Universidad no podemos, ni debemos, desvincular una de otra. Sin embargo, el perfil del PDI no tiene por qué ser necesariamente homogéneo en cuanto a su dedicación a estas actividades. Se trata de que todo el profesorado desempeñe su labor cubriendo las horas que correspondan según su dedicación, pero con la flexibilidad suficiente como para dedicar más intensidad a la docencia o a la investigación/transferencia.</p>	<p>Candidato D. José A. Narváez Bueno</p> <p>Efectivamente, nuestro propósito es elaborar un Plan de Docencia e Investigación, en el que compute la dedicación a la docencia y a la investigación. Creemos que es fundamental para conocer la dedicación real del profesorado universitario y las necesidades de este colectivo, así como las necesidades de la propia Universidad.</p> <p>La elaboración del Plan de Ordenación de la Docencia y la Investigación, en el que se contabilice la dedicación a la docencia y la dedicación a la investigación</p>
---	---	--

En cualquier caso, esa actividad debe estar contrastada con criterios objetivos:

En el ámbito de la docencia se tendrán en cuenta la impartición de asignaturas, la participación en actividades de formación e innovación docente y el desarrollo de ofertas formativas alternativas, entre otras.

En lo que respecta a la actividad investigadora se considerará la producción en forma de artículos, libros o informes, la participación en proyectos o las colaboraciones formales con empresas, así como la obtención de sexenios, transferencia de conocimiento y otros criterios objetivables a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, la incorporación a la UMA de nuevo personal con experiencia investigadora es imprescindible para mejorar el funcionamiento y competitividad de los grupos de investigación, sumar nuevo conocimiento y garantizar la renovación de la plantilla investigadora.

La cuestión central de esta política de incorporación y estabilización de personal investigador es la integración de estos profesionales en la estructura de la Universidad. La creación de plazas docentes, sujeta a criterios muy variados, no es suficiente para absorber a este personal.

En consecuencia, proponemos desarrollar, como ya se ha indicado, la figura de Personal Investigador propuesta en la Ley de la Ciencia.



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 **CCDO** 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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

La aplicación de nuestra propuesta de Plan de Ordenación Docente e Investigadora contribuirá de un modo razonable al reequilibrio de este tipo de situaciones.

Esto requerirá una nueva articulación de la docencia entre grado y posgrado.

Es necesario también, y así proponemos, la definición de un modelo de plantilla docente que permita planificar adecuadamente la configuración del personal de los departamentos a medio plazo.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Desde luego que es necesario establecer ese equilibrio.

No es cierto que existan desequilibrios tan extremos, pero creo que es necesario que la asignación de nuevos recursos atienda a esta situación y computar la investigación en las obligaciones del profesorado.



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

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Aceptando el carácter transitorio de la figura de Profesor Sustituto Interino, sus derechos y retribuciones deben quedar asegurados. En consecuencia, la respuesta a la segunda pregunta es sí. Por otro lado, esta figura de contratación no debe utilizarse para cubrir necesidades estructurales.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Nosotros apostamos por una contratación más estable. Creemos que es necesario potenciar la figura de Ayudante Doctor y actualmente se están incorporando contratados de esta categoría

Como no puede ser de otra manera, vamos a respetar la legalidad vigente y es evidente que la contratación de



<p>¿Propone en su programa un incremento de las retribuciones del profesorado sustituto interino?</p>		<p>estos profesores obedece a dos causas: sustitución de profesores con derecho a reserva de plaza y provisión de plazas que se encuentren vacantes. Por tanto la vamos a utilizar cuando sea necesario en tales supuestos.</p> <p>Las retribuciones del profesorado están sujetas a lo que acuerden todas las Universidades Andaluzas. No podemos establecer distinciones en cada Universidad. Lo que si vamos a defender son unas retribuciones dignas para todo el profesorado universitario.</p>
--	--	--

<p>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.</p>		
<p>¿Cuál será su política en materia de contratación de Profesorado Asociado?</p>	<p>Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez</p> <p>La casuística de los Profesores Asociados es muy variada. Defendemos que la figura de profesor asociado debe responder a la normativa vigente y no se debe utilizar para cubrir necesidades estructurales de profesorado a tiempo completo. En los casos en los que esté siendo así, habrá que</p>	<p>Candidato D. José A. Narváez Bueno</p> <p>Los profesores asociados deben ser profesionales de reconocido prestigio con una actividad profesional acreditada. Por tanto, su actividad debe circunscribirse a la formación práctica de los estudiantes. No podemos</p>



<p>¿Cuáles son las medidas para solucionar los problemas de este colectivo ahora que forman parte de nuestra plantilla?</p>	<p>desarrollar un plan para revertir la situación. Por otro lado, también se deben asegurar que los motivos que justifican la contratación de profesorado asociado, como profesional de reconocido prestigio en un ámbito particular, tengan su efecto en la asignación docente del mismo.</p>	<p>pervertir la finalidad de esta figura contractual, cuando existen otras categorías que responden mucho mejor a la necesidad de profesorado.</p> <p>La pregunta no es muy clara, pero si se refiere a mantener y garantizar sus derechos como trabajadores de la Universidad, es evidente que los vamos a garantizar en su totalidad.</p>
--	--	---



7.-Si nos detenemos en la situación laboral en la que se encuentra el colectivo de investigadores, observamos cómo, 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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Es una situación precaria que necesita de nuestro apoyo decidido.

Hemos propuesto articular en torno al Plan Propio de Apoyo a la Investigación un sistema de ayudas a los Investigadores Postdoctorales. También propone nuestro programa el explorar el desarrollo de la figura de Personal Investigador que recoge la Ley de la Ciencia.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Hasta ahora el personal con contrato laboral postdoctoral, correspondiente a programas nacionales, como "Ramón y Cajal" se han integrado en la plantilla de PDI, una vez acreditados. Por lo que respecta a otras situaciones en las que se celebran contratos de carácter temporal para investigación, nosotros vamos a apostar por contratos más estables, de acuerdo con lo que plantea la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Contratos de Investigador distinguido y de inserción en el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación. Además, vamos a elaborar un Plan Propio de Desarrollo de estos contratos, con cargo a proyectos específicos de investigación.

Por supuesto. Esta candidatura apuesta por la definición de una carrera profesional del personal investigador. En primer lugar, creemos que este colectivo es tan importante, que vamos



		<p>a proponer una reforma de los Estatutos para considerarlo como un sector diferenciado de la comunidad universitaria. En segundo término vamos a definir una carrera profesional a partir de la categoría de Ayudante Doctor y desde luego vamos a potenciar todas las figuras de personal investigador que plantea la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, fomentando la estabilidad laboral y la promoción profesional.</p>
--	--	--

<p>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</p>		
<p>¿Qué opinión le merece la situación del colectivo de Profesorado Contratado Doctor Interino?</p>	<p><u>Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez</u></p> <p>Necesitan que se responda con diligencia a su necesidad de estabilización.</p>	<p><u>Candidato D. José A. Narváez Bueno</u></p> <p>Esta situación ha surgido en una época de crisis, sin haberse meditado previamente y con cierta precipitación. Creo que el personal acreditado como Contratado Doctor debe tener derecho a una plaza estable en la Universidad y en ese sentido vamos a trabajar durante los próximos años si ganamos las próximas elecciones.</p>



¿Qué medidas concretas propone para su estabilización?

La convocatoria de las plazas correspondiente de Contratado Doctor.

En la medida de lo posible, defender de una manera coordinada con las demás universidades públicas andaluzas la solución a esta problemática en los términos de la anterior respuesta. De hecho, con carácter general, no es razonable exigir una acreditación a TU para convocar una plaza de PCD.

¿Cuál va a ser su postura en la CIVEA ante esta situación?

Vamos a promover procesos de negociación para garantizar que este colectivo pueda incorporarse de forma estable en la Universidad.

¿Cuál va a ser su postura en la CIVEA ante esta situación?

Vamos a proponer e impulsar la revisión del convenio colectivo del pdi con contrato laboral, para asegurar la promoción y estabilización de los distintos colectivos, especialmente de aquellos que se encuentren en una situación precaria, como ocurre con los Contratados Doctores Interinos.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Por la información de que disponemos, pensamos que es asumible el reconocimiento de quinquenios o asimilables.

Sería posible considerar también el reconocimiento de los complementos de investigación, pero tomar una decisión al respecto requiere de un estudio económico previo.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Creo que los quinquenios retribuyen la dedicación docente y el profesorado contratado en régimen laboral la tiene, por tanto, estoy de acuerdo, si existen disponibilidades presupuestarias, con llevar a cabo una iniciativa de esta naturaleza.

Reitero que la condición de personal laboral o personal funcionario no debe ser, en ningún caso, distingo para determinar retribuciones distintas del profesorado universitario. Si la ley lo permite y existen créditos presupuestarios vamos a reconocer los complementos de investigación al personal laboral.



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
solucionaría esta
disfunción para este tipo
de retribuciones?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Nos parece una cuestión de elemental justicia.
De acuerdo con otras universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Universidad de Málaga emprenderá las acciones para que se reconozca este derecho.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Se trata de una competencia de la Comunidad Autónoma. En mi programa se incluye una propuesta para instar a la Junta de Andalucía, que se realice una nueva convocatoria para el reconocimiento y abono de los derechos económicos correspondientes a este complemento autonómico. Por tanto, plantearemos en todos los foros, que corresponda, iniciativas que vayan dirigidas a alcanzar este objetivo.



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 estamnera, 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

¿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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Proponemos establecer un Plan Global de Promoción del Profesorado, coherente, detallado y transparente, que contemple de un modo adecuado todas las etapas en la carrera profesional y de cabida a las legítimas aspiraciones del colectivo.

Estamos totalmente de acuerdo en que las plazas de promoción no deben contabilizar como tasa de reposición.

Habrà que estudiar cómo distribuir de manera justa dichas plazas entre las diferentes figuras

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Todos los derechos que están contemplados en el Convenio Colectivo deben hacerse efectivos. No entiendo que se pueda incumplir este pacto colectivo, si no es por razones legales o presupuestarias. Si no existen estas limitaciones me comprometo a llevar a cabo las acciones de promoción del personal laboral que correspondan.

Es un tema que debe aprobar el Consejo de Gobierno, previa negociación con los representantes de los Trabajadores. Desde luego al reconocerse el derecho a la promoción



¿Con qué criterios?

contractuales.

En relación a los criterios que establezcan la promoción del profesorado acreditado, hemos de ser capaces de compaginar la legítima aspiración de las personas interesadas con otros criterios (como las necesidades estructurales de áreas y departamentos), minimizando la incertidumbre y los efectos no intencionados que pueden generar criterios básicamente lineales.

de los Profesores Titulares acreditados a Catedrático y no computar estas plazas en la Tasa de Reposición de Efectivos, contamos con un mayor número de plazas para el resto de colectivos y nuestra idea es acabar cuanto antes con la lista de espera de Profesores Titulares, manteniendo también la promoción de los contratados con cargo a programas de investigación y los contratados doctores.

Nuestra propuesta consiste en convocar las plazas de Profesor Titular acreditado, de acuerdo con la fecha de acreditación. Cualquier decisión en este sentido puede ser controvertida, pero nos parece la más acertada cuando tenemos una lista de espera de más de ciento cincuenta personas. Pretendemos reservar un cupo de plazas por razones de necesidades docentes asociadas a razones estructurales, relacionadas con procesos de descapitalización de recursos humanos, al haberse producido un elevado número de jubilaciones, o cuando sea necesario potenciar determinadas titulaciones.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Sí, por supuesto.

Con los señalados en el apartado anterior.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Por supuesto.

Ya me he referido a esta propuesta en el apartado anterior. Creo que es necesario eliminar la lista de espera que actualmente existe.



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.?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

La revisión del criterio actual de las 320 horas anuales supondrá efectivamente la creación de nuevas plazas.

Entendemos la estabilización de la plantilla de un modo coordinado entre las diferentes figuras contractuales.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

No se trata de establecer prioridades entre cuestiones cuyas soluciones pueden ser perfectamente compatibles. La promoción es un derecho básico que vamos a garantizar en cualquier caso y las retribuciones complementarias (quinquenios y sexenios), así como la estabilización de los investigadores pueden afrontarse con otros recursos. Creo que la situación económica actual de la Universidad permite abordar ambas actuaciones.



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

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Es una de las propuestas de mi programa desarrollar la carrera horizontal del PAS, por lo que se defenderá esta iniciativa en los foros que corresponda.

Estudiaremos cual es el mejor camino para lograr hacer realidad esta propuesta del programa y actualmente no descartamos ninguna opción.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Por supuesto. Considero fundamental garantizar la promoción horizontal del Personal de Administración y Servicios, que es un sector clave para que funcione la Universidad.

Me comprometo a iniciar ese proceso de negociación en el momento en el que acceda al Rectorado.



la Universidad de Málaga?

¿Cuál sería su política de planes de promoción del PAS?

Nos proponemos elaborar una nueva Relación de Puestos de Trabajo incluyendo un Catálogo de Funciones y un organigrama que relacione servicios. También se analizarán las posibilidades de un proceso de funcionarización. Estas medidas, junto a la carrera profesional horizontal, proveerán oportunidades de promoción que serán revisadas periódicamente.

Vamos a propiciar la promoción vertical, mediante un plan de promoción interna, para garantizar el ascenso profesional del personal de administración y servicios y vamos a garantizar también la promoción horizontal, mediante la valoración de aspectos como la trayectoria, la actuación profesional, los conocimientos adquiridos, la superación de una evaluación del desempeño.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

En el programa se incluye la propuesta de analizar junto con los representantes del PAS las posibilidades de un proceso de funcionarización voluntario, cuyos términos deberán ser negociados, de forma que no se lesionen los derechos de ningún trabajador ni trabajadora.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Sin ninguna duda. Vamos a iniciar el proceso de funcionarización del personal adscrito a Bibliotecas y a continuación lo haremos con el resto de colectivos, garantizando la consolidación de sus retribuciones y la igualdad con el personal funcionario en las condiciones laborales y profesionales.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Sí, hay que analizar junto con los representantes del PAS la mejor forma de ofrecer estabilidad laboral a esas personas de gran valor para la UMA. Con carácter general, si la necesidades cubiertas por determinado tipo de contratos son de carácter estructural estamos de acuerdo en que la estabilización del personal que los ocupa, siempre garantizando la transparencia de los procesos, y la igualdad de oportunidades. En cualquier caso, será necesario estudiar la situación de los casos aludidos.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Mi candidatura apuesta por la estabilidad del personal interino y del personal contratado con carácter temporal. Por tanto, vamos a plantear la elaboración de una oferta de empleo público que incluya todos los puestos que se consideran estructurales, para garantizar una mejor prestación del servicio público y la estabilización del personal que se encuentra en situaciones de provisionalidad.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Creemos, además, que es imprescindible que el personal con cargo a proyectos de investigación pueda acogerse a los beneficios que cualquier otro trabajador de la Universidad de Málaga disfruta; así que el programa contiene varias propuestas en este sentido.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Lo determinante no es el capítulo de gastos con cargo al que se retribuye al personal, sino la actividad profesional que desarrollan. El personal contratado como personal investigador va a formar parte de un nuevo sector de la comunidad universitaria, que incorporaremos a los Estatutos, cuando se plantee su reforma. El personal técnico contratado para apoyo a la investigación, por definición, pertenece al personal de administración y servicios.

El personal investigador está incluido en el vigente convenio colectivo de personal docente e investigador con contrato laboral. Lo que sí vamos a hacer es plantear en la CIVEA el desarrollo de esta figura que sólo aparece enunciada en el citado Convenio, por considerar que es la mejor referencia.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

El programa contempla la movilidad del PAS y se tomarán las medidas necesarias para hacerlo efectivo.

Este tipo de intercambio es enriquecedor y positivo para comparar y aprender de otras universidades e instituciones, así como para mostrar nuestras fortalezas. Al mismo tiempo, es una excelente oportunidad para mejorar las capacidades lingüísticas del personal.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Sin lugar a dudas. Creo que es necesario apostar por cualquier medida que pueda beneficiar al Personal de Administración y Servicios y la movilidad es un derecho que debemos garantizar también en la Universidad.

Me parecen necesarias y muy útiles. Creo que es fundamental el intercambio de experiencias y la realización de estancias de gestión. Así lo he planteado en mi programa electoral.



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 laUMA.

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

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Si, y así está recogido en el programa, que propone la creación de un Catálogo de Funciones vinculado a la Relación de Puestos de Trabajo.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Creo que en una Administración moderna es fundamental definir las competencias de todos los puestos de trabajo. Por tanto llevaremos a cabo un proceso de negociación para definir todos y cada uno de los puestos de trabajo del PAS de la Universidad.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

La Relación de Puestos de Trabajo debe responder a las necesidades actuales, pero también debe estar diseñada de forma que se anticipe a posibles necesidades puntuales que surjan, por ejemplo, como resultado de acciones estratégicas que resulten de interés en algún momento dado. Esto implica que la RPT no puede ser solo una mera lista de puestos, sino que debe incluir un organigrama que relacione servicios y que permita cierta flexibilidad en la vinculación de los puestos a esos servicios. Esto redundaría en una RPT con cierto dinamismo que pueda hacer frente a cambios en las necesidades a medio o largo plazo, condiciones que deberían ser compatibles con los derechos de los trabajadores y trabajadoras y estar sujetas a criterios claros, públicos y revisables. Es nuestro compromiso aportar incentivos para hacer factibles dichas condiciones al tiempo que garantizar que supongan siempre una mejora de las condiciones laborales del trabajador.

Es necesario definir un marco normativo integral que aporte transparencia y objetividad a las condiciones laborales de todo el PAS y que reconozca los méritos de las personas en su carrera profesional, incluyendo la posibilidad de movilidad para mejorar la realización de sus capacidades.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Lo primero que vamos a hacer es realizar un estudio del grado de adecuación de la actual RPT a las demandas organizativas de nuestra Universidad. Me comprometo a elaborar, en el plazo de un año, que dé respuesta adecuada a dichas demandas, y a partir de ahí vamos a plantear, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Convocatoria anual de una oferta de empleo público.
- Elaboración de planes de promoción para los colectivos de Pas Laboral y Pas Funcionario.
- Convocatoria inmediata de las plazas que se encuentren vacantes o que se deriven del plan de promoción.
- Elaboración de un plan de formación, que incida en las competencias profesionales del PAS y sea determinante en la definición de méritos para el acceso a las plazas en los correspondientes concursos.



¿Considera apropiados los horarios de atención al público de los distintos servicios de la Universidad de Málaga?

Este marco normativo integral permitirá resolver los problemas y desajustes que causa la actual dispersión de normas y reglamentos que actualmente regulan aspectos como la provisión de puestos de trabajo, la gestión de bolsas de trabajo o la instrucción interna sobre horarios, permisos y licencias, entre otros.

Por otro lado, la situación de exclusividad en el conocimiento y asignación de responsabilidad a algunos servicios, limitados en algunos casos a una única persona, deben evitarse; hemos de conseguir que los servicios estén compuestos por equipos integrados, de forma que la ausencia de esa persona no comprometa la eficacia y continuidad del servicio.

Aunque la mayoría de los servicios de la Universidad ofrecen actualmente horarios de atención al público apropiados, algunos deberían revisarse junto a los representantes de los trabajadores.

- Determinar con claridad los criterios de asignación de tareas para la unidad de nuevas necesidades.
- Aprobar un nuevo Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo.

Desde esta candidatura queremos una función pública profesional, objetiva y suficiente para garantizar los servicios públicos universitarios.

Los horarios de atención al público han de buscar el necesario equilibrio entre la garantía de la prestación de los servicios públicos y el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Vamos a buscar soluciones que permitan asegurar ese equilibrio, como por ejemplo el teletrabajo.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Sí. Estoy dispuesto a estudiar la mejora de condiciones de este complemento.

Dado que este complemento se cobra cuando el PAS "no haya podido promocionar a grupos profesionales o escalas superiores a la de pertenencia", habría que trabajar para que el Personal de Administración y Servicios tenga oportunidades reales de promoción, bien dentro del grupo profesional y/o a escalas superiores. En la RPT en vigor existen muchas plazas vacantes, y en la revisión que proponemos previsiblemente también las habrá, por lo que habrá posibilidad de convocar de forma progresiva esas plazas vacantes.

Así mismo, consideramos que son posibles otras formas de incentivar la profesionalización del PAS, como, por ejemplo, la convocatoria de concursos de buenas prácticas

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Todas las medidas dirigidas a mejorar la situación profesional y económica del PAS las considero positivas.

Creo que es necesario motivar e incentivar al personal de administración y servicios con medidas puramente económicas pero también con actuaciones de carácter profesional, como el fomento de la participación de este colectivo en el proceso de toma de decisiones, así como en la política de planificación y en el control de los procesos de evaluación del rendimiento.



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?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Necesitamos realizar una planificación a medio plazo para cubrir gradualmente las necesidades que se derivan de esta ampliación del campus. No podemos ir resolviendo necesidades puntuales año a año, sin realizar esta planificación, teniendo en cuenta no solo el incremento de servicios, sino también el posible traslado de servicios de un campus a otro.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Como he dicho anteriormente, es necesario adecuar la relación de puestos de trabajo a las necesidades organizativas de la Universidad. En la medida en la que se creen nuevos Centros o nuevos Servicios es necesario dotarlos con recursos suficientes. Mi compromiso es que todos los servicios tengan la dotación necesaria para garantizar su buen funcionamiento.

Una vez más reitero la premisa fundamental en la dotación y gestión de recursos humanos: es necesario adecuar la plantilla a las demandas de la organización. Si se crean nuevas necesidades se dotarán nuevos servicios y se ampliarán las plantillas para garantizar la prestación de estos servicios



10.- Dada la dimensión del Campus Universitario la movilidad interna es un problema

¿Qué medidas propone en este apartado?

Candidato D. Ernesto Pimentel Sánchez

Desarrollar un Plan de Movilidad Sostenible en colaboración con otros organismos, asociaciones e instituciones para facilitar los desplazamientos entre los campus universitarios a todos los miembros de su comunidad, potenciando el transporte público (metro, autobús, red municipal de bicicletas). Se tratará de llegar a acuerdos que permitan mejorar la frecuencia y tarifas de los desplazamientos internos.

Candidato D. José A. Narváez Bueno

Se incluyen en el programa electoral diversas medidas que irán encaminadas a garantizar la gratuidad en los desplazamientos de la comunidad universitaria por el campus universitario, tanto en autobús como en metro. Asimismo, vamos a potenciar el billete único para el uso de estos servicios públicos.