

# Presentación

## Misión

Somos un grupo de compañeros y compañeras de la Universidad de Málaga que, ocupados y preocupados por la situación laboral del PDI Funcionario de la UMA, conformamos una alternativa comprometida con la mejora de todo el colectivo, independientemente de su categoría profesional.

En un intento de representar a todo el PDI Funcionario, nuestra candidatura es equilibrada en representación de hombres y mujeres; contamos con representantes de casi todas las facultades de la Universidad de Málaga y con miembros de todos los cuerpos docentes. Te animamos a conocer nuestros integrantes, los puedes encontrar en la [página 19 del programa](#).

## Valores

**Igualdad** entre todos los compañeros y compañeras, independientemente de su categoría. *A igual trabajo, igual salario.*

**Transparencia** en la gestión del sindicato y en todas las comunicaciones.

**Compromiso** con la mejora de las condiciones laborales de todos los compañeros y compañeras.

**Responsabilidad** por la confianza depositada en esta propuesta.

# Índice

<b>Marco General</b>	<b>4</b>
<b>Propuestas Concretas</b>	<b>7</b>
<b>0. Democratización de la universidad pública y la actividad sindical</b>	<b>8</b>
<b>1. Conciliación personal y laboral/estudiantil</b>	
<b>y apoyo al trabajo de cuidados. Jornada laboral</b>	<b>10</b>
<b>2. Contratación</b>	<b>11</b>
<b>3. Retribuciones salariales</b>	<b>13</b>
<b>4. Docencia</b>	<b>14</b>
<b>5. Investigación</b>	<b>15</b>
<b>6. Salud y seguridad laborales</b>	<b>17</b>
<b>7. Medio ambiente</b>	<b>18</b>
<b>Fuentes</b>	
<b>Candidatura SIAM-UMA</b>	

## MARCO GENERAL

Proponemos unas líneas programáticas de carácter global:

a) **Reivindicación y reinención del papel de la universidad pública (incluidos sus sindicatos)** como una institución de estudio, docencia e investigación **al servicio del bien común universal y la democracia real**. En esta línea promovemos la **transparencia** de la universidad y su apertura a la **colaboración y supervisión de una sociedad civil entendida desde un enfoque plural, complejo y decididamente democrático**, y no identificada de modo privativo y excluyente con sectores privilegiados de las esferas partidistas, empresariales y financieras.

b) **Cumplimiento del Artículo 4 de los Estatutos de la UMA**, especialmente de sus apartados d) y e), que recogen como “funciones básicas” de la institución **“la difusión del pensamiento crítico, la transformación social y cultural, la cooperación al desarrollo**, así como una formación permanente, abierta y plural a través de la extensión universitaria”, así como **“la proyección internacional de nuestra cultura y el intercambio científico, técnico y artístico** con instituciones y entidades españolas y extranjeras, en el marco de la cual se potenciará **la cultura de paz y la cooperación solidaria”**.

5

c) **Promoción de la solidaridad entre toda la comunidad universitaria y en el seno de la plantilla**, privilegiando siempre las mejoras por **“orden de precariedad”**. Más concretamente, mientras persistan las políticas austeritarias, **reivindicar la recuperación del personal perdido por los recortes**.

d) **Rebaja de las tasas de matriculación, con un horizonte de Universidad Pública gratuita, y aumento de las becas** (número y cuantía) **a todos los niveles** (Estado, Junta y Plan Propio), para facilitar el acceso universal con vistas al objetivo de **fomentar la igualdad de oportunidades y la difusión del conocimiento en nuestra sociedad**.

e) **Fomento de la conciliación personal y laboral/estudiantil y reconocimiento y apoyo al trabajo de cuidados**, con especial hincapié en la atención a la dependencia.

f) **Derogación de las últimas Reformas Laborales** en la medida que conllevan importantes amenazas a la negociación colectiva, a las condiciones laborales e incluso a la propia continuidad del personal de la universidad pública.

g) **La oferta de Educación Superior no puede estar determinada por la ley de la oferta y la demanda o por la “empleabilidad” de los egresados**. Hemos de evitar el utilitarismo estricto del conocimiento y fomentar el pensamiento crítico como un valor de construcción de nuestra sociedad. En este mismo sentido, **rechazo del desmantelamiento de titulaciones de Grado, centros y departamentos** por criterios mercantilistas contrarios al servicio público.

h) **La Universidad debe tener la calidad como objetivo de desarrollo social**. Una calidad basada en la excelencia académica y el crecimiento del impacto social de la Universidad. Esta debe

PDI Funcionario SiAM-UMA | Elecciones 2017

aumentar el apoyo a todas las iniciativas que supongan una mejora del desempeño de las funciones sociales, promocionando la influencia de la docencia y la investigación con el objetivo general de aumentar la calidad de vida de la mayoría de la sociedad. Hay que huir de los enfoques que asocian “calidad” y “excelencia” con políticas orientadas a la burocratización de tareas y al apoyo prioritario de empresas privadas.

i) **Solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de los servicios permanentes privatizados**. Reivindicamos la congelación de cualquier proceso de subcontratación hasta que se redacte y desarrolle un código ético de buenas prácticas de obligado cumplimiento en las empresas contratadas por la UMA, con el objetivo de igualar las condiciones de trabajo de la plantilla de nuestra Universidad y sus subcontratas.

j) Promoción de la **adopción creciente de software libre** en la universidad pública hasta poder prescindir de software privativo, en línea con la recuperación del Proyecto Rhodas defendida por Fernando Acero (<http://fernando-acero.livejournal.com/85490.html>) y con el respaldo de las diversas Proposiciones No de Ley para el fomento del Software Libre en la Administración Pública aprobadas en distintos Parlamentos Autonómicos o en el propio Congreso de los Diputados a instancia del Grupo Socialista e 2006

(<http://www.lourdesmunozsantamaria.cat/IMG/pdf/PNLSL.pdf>). Con ello pretendemos alcanzar una mayor soberanía tecnológica, aprovechar el talento (estudiantil y profesional) y fomentar el tejido empresarial de nuestro entorno, y todo ello ahorrando costes de modo sustancial a corto y medio plazo.

k) Promoción de la **adopción de formatos abiertos e interoperables** en la universidad pública, en línea con la Ley 11/2007 de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a la Administración Pública (<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12352>) y con el desarrollo reglamentario de su Artículo 42 en el Real Decreto 4/2010

6

por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la administración electrónica

(<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-1331>).

l) **Fomento de la migración de las universidades públicas a instituciones de banca ética.** En cualquier caso, apoyamos que las universidades públicas dejen de trabajar con entidades financieras que desahucien a personas de sus lugares de residencia sin proveerles una alternativa habitacional digna.



# PROPUESTAS CONCRETAS

## 0. DEMOCRATIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y LA ACCIÓN SINDICAL

### 0.1. Democratización de la universidad pública

*“En una democracia es esencial que las personas puedan acceder a una amplia gama de informaciones para participar de una manera real y efectiva en los asuntos que les afectan. Los organismos públicos manejan mucha información en nombre del público. La información pertenece al público y ésta es la razón para que todos nosotros tengamos derecho de acceso a ella, ya que está puesta en las manos de los organismos públicos en cuanto `servidores del pueblo” (Access-Info Europe).*

**0.1.1.** Fomento de la transparencia en la UMA, entendida como la publicación puntual, completa y detallada de toda la documentación económica, presupuestos, balances contables, informes, actas de reuniones y agendas de encuentros que maneje la UMA en su actividad ordinaria.

**0.1.2.** Más concretamente, defendemos la transparencia económica de la UMA, en lo referente a presupuestos (propuestas y ejecuciones), gastos y balances anuales, los cuales deberán publicarse en formatos abiertos y tratables y llegar al nivel de factura. Todo ello debería facilitar una fiscalización distribuida de las cuentas universitarias en la línea de iniciativas como los Observatorios Ciudadanos Municipales que analizan los presupuestos de los Ayuntamientos.

**0.1.3.** Del mismo modo, apostamos por la transparencia en todas las contrataciones y convocatorias de personal de la UMA, a través de la creación de un único tablón (analógico y virtual) por el que pasen todas las contrataciones y concursos de la Universidad; donde se explique la razón, duración, condiciones, tareas, tipo de convocatoria, etc. de la plaza, personas de contacto para solicitar 8

más información y enlaces a la información de los procedimientos para participar en los concursos.

**0.1.4.** En consonancia con lo anterior, demandamos la aplicación de la Ley de Transparencia en la universidad pública. En ese sentido, debe elaborarse inmediatamente un Plan de Transparencia de la UMA que incluya organismos independientes de control con capacidad sancionadora.

**0.1.5.** Garantizar la protección personal y el mantenimiento de las condiciones laborales y salariales para aquel personal de la UMA que filtre posibles casos de corrupción en el seno de la institución.

**0.1.6.** Facilitación de la retransmisión en directo por internet de las sesiones de los Organismos de Gobierno de la UMA. Igualmente promovemos la retransmisión en directo por internet de los concursos públicos para la provisión de plazas de PDI de la UMA para permitir la supervisión de la ciudadanía y fomentar su confianza en la superación de la endogamia universitaria.

**0.1.7.** Fiscalización de la idoneidad y la transparencia de las funciones de entidades paralelas adscritas a la UMA como la Fundación General.

**0.1.8.** Limitación de los cargos de libre designación rectoral para atajar el surgimiento de una administración paralela al margen del control democrático y proclive al clientelismo.

**0.1.9.** Implicación en tareas de colaboración y supervisión de una sociedad civil entendida desde un enfoque plural, complejo y decididamente democrático, y no identificada de modo privativo y excluyente con sectores privilegiados de las esferas partidistas, empresariales y financieras. En este sentido, proponemos contemplar la sustitución de los actuales Consejos Sociales, copados por representantes de partidos y asociaciones





patronales y sindicales, por organismos realmente representativos del enfoque planteado.

#### 0.2. Democratización de la acción sindical

**La acción sindical debe potenciar la información, el debate y la implicación de la plantilla en todos los aspectos laborales que les afectan, y nunca arrogarse su representación de forma privativa o desactivar su movilización autónoma.**

**0.2.1. Informaremos a la plantilla de cada una de nuestras reuniones y contactos con el Equipo de Gobierno de la Universidad.**

**0.2.2. Nuestras cuentas serán públicas** y estarán disponibles para quien las solicite.

**0.2.3 Fomentaremos un diálogo fluido con nuestros compañeros y compañeras a través de asambleas informativas, charlas, debates, etc.** En este sentido, impulsaremos que la Junta de Personal informen de todas sus reuniones y actuaciones y tengan cuentas públicas, y que presenten una memoria anual detallando sus actividades y sus cuentas:

-Propondremos que, para temas importantes, se convoquen **asambleas por campus** para informar a la plantilla y recoger sus inquietudes.

-Cuando sea necesario, **facilitaremos la participación directa** en los órganos de representación para que nuestros compañeros y compañeras puedan exponer por sí mismos sus problemas y reivindicaciones.

#### **0.2.4. La acción sindical supone trabajo pero no podrá convertirse en oficio.**

Al igual que para impartir docencia o llevar a cabo una investigación se requiere tiempo (para estudiar, intercambiar impresiones y enfoques, consultar a implicados, asistir a reuniones, elaborar y revisar borradores, divulgar ideas...), defendemos que una acción sindical plenamente comprometida y solvente requiere preparación. Por eso aprovecharemos con máxima dedicación y responsabilidad las descargas disponibles, a la vez que mantendremos el contacto con la realidad laboral, otra clave imprescindible para una buena labor sindical.

**0.2.5. Promoveremos desde nuestra sección sindical la realización de asambleas para temas de especial importancia** con el fin de dar a la plantilla pleno protagonismo.

**0.2.6.** En caso de conflicto y negociación laboral mantendremos siempre informadas a la plantilla para que participe de manera activa y protagonista. **No convocaremos o desconvocaremos huelgas, ni firmaremos ningún acuerdo, sin consultar en asamblea previamente.** Las negociaciones, en especial cuando sean sobre aspectos importantes, deben ir sustentadas y apoyadas por movilizaciones desde la base. En este sentido, impulsaremos las movilizaciones como herramienta necesaria para la discusión, sensibilización, de denuncia y de lucha.

**0.2.7. Retransmisión en directo por internet de las sesiones de los plenarios de los órganos de representación de la plantilla.**

**0.2.8. Publicación de las actas de las reuniones** de dichos órganos.



## 1. CONCILIACIÓN PERSONAL Y LABORAL/ESTUDIANTIL Y APOYO AL TRABAJO DE CUIDADOS. JORNADA LABORAL

**1.1. Defensa de la calidad de la Escuela Infantil Francisca Luque** como institución pionera en las universidades públicas españolas en el apoyo a la conciliación personal y laboral/estudiantil. Más concretamente, respaldamos al AMPA en su defensa de la Escuela como un servicio fundamental para la conciliación de toda la comunidad universitaria y en su reivindicación de **la calidad del turno mixto que por fin se ha recuperado este curso 2016/2017**, con la contratación del personal educativo y de hostelería necesario para ello.

**1.2. Defensa de la jornada continua para eliminar los horarios nocturnos de clases.** Frente a las reivindicaciones de ayudas para paliar las necesidades provocadas por horarios de clase que pueden extenderse literalmente medio día (desde primerísima hora de la mañana hasta entrada la noche), reivindicaremos la reorganización de la jornada laboral que permita salir de clase como máximo a media tarde para alcanzar una verdadera conciliación de la vida laboral/estudiantil y personal. Estimamos que ello redundará también en la mejora de la calidad docente al evitar jornadas extenuantes para estudiantes y docentes.

**1.3. Defensa de la conciliación de la vida familiar y laboral en la asignación de horarios docentes**, evitando que el personal con hijas e hijos en edad escolar deba entrar a clase a primera hora de la mañana o que se produzcan circunstancias similares con otros colectivos con necesidades especiales de recepción o prestación de cuidados.

**1.4. Fomento de la sensibilización, formación e intervención para el apoyo a la dependencia** entre la comunidad universitaria.

**1.5. Jornada reducida para personal con familiares con incapacidad a su cargo**, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.



## 2. CONTRATACIÓN

**2.1. Limitar estrictamente el número de contratos de PDI a tiempo parcial** reemplazándolos por contratos a tiempo completo. Además de que estas figuras abren la puerta a encubrimientos de jornadas de trabajo a tiempo completo en condiciones precarias (por ejemplo, combinando la labor del proyecto con la realización de la tesis doctoral), su proliferación complica mucho la asignación docente y el propio funcionamiento interno de un Departamento.

11

**2.2. Modificación de los criterios y procesos de contratación del profesorado** en dos líneas fundamentales:

**2.2.1. Equiparación del valor concedido a la docencia con respecto al de la investigación y reforma de la evaluación docente** en la misma línea de una labor rigurosa y precisa que valore los méritos del desempeño docente como una actividad fundamental del servicio público que presta el PDI. Para ello proponemos abrir un debate con participación de la plantilla con vistas al diseño de un nuevo sistema, basado en un portafolios docente donde el profesorado pueda presentar distintas evidencias de su trabajo, que no tenga consecuencias lesivas para el PDI, sino que esté basado en promover su motivación. Esto supone premiar al profesorado que obtenga evaluaciones excelentes y establecer mecanismos de ayuda para aquellos que no obtengan la mejor evaluación. Este portafolio debería ser juzgado por un tribunal donde haya componentes tanto del departamento, como del centro y externos a la UMA. Para esta evaluación deberíamos construir una rúbrica que diese lugar a niveles de desempeño, y que fuera abierta y flexible.

**2.2.2 Adaptación de los baremos y criterios de contratación** a las propuestas de la *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)*, asumiendo **la necesidad de evaluar la investigación a partir de sus propios méritos y no a partir de la revista donde se publica.**

PDI Funcionario SIAM-UMA | Elecciones 2017

Esto implicaría tres medidas concretas para las universidades públicas:

-**Erradicar el empleo de métricas basadas en revistas**, tales como los índices de impacto de revistas, **como una medida sustitutiva de la calidad de los artículos de investigación individuales**, con el fin de evaluar las contribuciones científicas, o en las resoluciones de contratación.

-**Explicitar los criterios utilizados para alcanzar resoluciones de contratación, estabilización y promoción**, enfatizando con claridad, sobre todo para investigadoras e investigadores en fase inicial, que **el contenido científico de un artículo es mucho más importante que las métricas de publicación o la identidad de la revista** donde se publica.

-A efectos de la evaluación de la investigación, **considerar el valor y el impacto de todos los resultados de la investigación** (incluyendo aquí los conjuntos de datos y programas informáticos), además de las publicaciones científicas, y considerar una amplia gama de medidas de impacto que incluya indicadores cualitativos del impacto de la investigación, tales como la **influencia en las políticas públicas y la práctica social**.





### 3. RETRIBUCIONES SALARIALES

3.4. Apostamos porque **los periodos de Incapacidad temporal no**

**conlleven detrimentos salariales**, como se ha conseguido en otros organismos públicos.

3.1. **Recuperación del poder adquisitivo** perdido en los últimos años **y aumento salarial anual**, como mínimo, para no seguir perdiendo poder adquisitivo.

3.2. **Nueva convocatoria de los complementos autonómicos.** Además, hay que reformular los criterios de concesión para que se valore, principalmente, la labor docente e investigadora del PDI, y la de gestión en menor medida.

3.3. **Estructura salarial simplificada** para reducir las desigualdades: aumento del salario base y menor peso de los complementos.





## 4. DOCENCIA

- 4.1 Ningún PDI por encima de 240 horas de docencia** presencial por curso académico en nuestra Universidad. La asignación docente no debe entenderse como un castigo ni como una forma de reducir personal a costa de la calidad de las clases y la posibilidad de mejorar en la investigación.
- 4.2 Reducir la ratio ‘estudiantes / docente’ mediante la contratación de más PDI y el aumento del número de aulas y laboratorios** para mejorar la calidad docente. Solo así podremos trabajar dignamente y cumplir el servicio público universitario. Limitar a 60 como máximo el número de estudiantes en grupos teóricos y a 20 en grupos prácticos.
- 4.3 Equiparación del valor concedido a la docencia con respecto al de la investigación y reforma de la evaluación docente (incluida la del #Anecazo)**, en la misma línea de una labor rigurosa y precisa que valore los méritos del desempeño docente como una actividad fundamental del servicio público que presta el PDI. Para ello proponemos abrir un debate con participación de la plantilla con vistas al diseño de un nuevo sistema que no tenga consecuencias lesivas para el PDI, sino que esté basado en promover su motivación. Para ello partimos de recomendaciones como estas de la Universidad de Michigan: <http://www.crlt.umich.edu/tstrategies/guidelines>.
- 4.4 Promover la transparencia y accesibilidad pública de los Planes de Ordenación Docente (POD) y de las asignaciones docentes**, posibilitando la consulta por asignaturas, número de grupos, de estudiantes por grupo, de créditos por docente, etc. de todos los Centros, Departamentos y asignaturas.

- 4.5 Reconocimiento de la dirección y tutorización de tesis como tarea docente, cualquiera que sea la normativa reguladora de la tesis**, y no en el curso posterior. La reducción es necesaria mientras se dirige la tesis, no como premio al año siguiente.

- 4.6 Igualmente, reconocimiento por dirección de TFG y TFM** incluyendo la participación en los tribunales de evaluación de los mismos. **Aumento de la carga docente en las asignaturas de Prácticas Externas.**

- 4.7 Retirada de los índices de experimentalidad** para que un crédito equivalga siempre a 10 horas de docencia presencial en todos los estudios de Grado. No tiene sentido que las horas nos cuenten más créditos a unos que a otros, más cuando los citados índices de experimentalidad suelen ser bastante imprecisos, cuando no arbitrarios.

- 4.8 Impulsar la adaptación de las aulas al trabajo en grupo con asientos y mesas no anclados** al suelo.

- 4.9 Mejora de la usabilidad y la eficiencia de las aplicaciones informáticas de programación docente y acreditación de méritos investigadores.** En este sentido defendemos la **adopción y universalización del uso del Curriculum Vitae Normalizado (CVN)** para rebajar la carga administrativa del PDI. Para una ilustración de la importancia de esto, ver:

<https://www.youtube.com/watch?v=0ETXXLmZDc&feature=youtu.be>.

## 5. INVESTIGACIÓN

- 5.1. Rechazo del #Anecazo y defensa de la adaptación de los baremos y criterios de evaluación de la investigación** a las propuestas de la *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)*, asumiendo la necesidad de evaluar la investigación a partir de sus propios méritos

y no a partir de la revista donde se publica. Esto implicaría tres medidas concretas para las universidades públicas:

-**Eradicar el empleo de métricas basadas en revistas**, tales como los índices de impacto de revistas, **como una medida sustitutiva de la calidad de los artículos de investigación individuales**, con el fin de evaluar las contribuciones científicas, o en las resoluciones de contratación, promoción o financiación de proyectos.

-**Explicitar los criterios utilizados para alcanzar resoluciones de contratación, estabilización y promoción**, enfatizando con claridad, sobre todo para investigadoras e investigadores en fase inicial, **que el contenido científico de un artículo es mucho más importante que las métricas de publicación o la identidad de la revista** donde se publica.

-A efectos de la evaluación de la investigación, **considerar el valor y el impacto de todos los resultados de la investigación** (incluyendo aquí los conjuntos de datos y programas informáticos), además de las publicaciones científicas, y considerar una amplia gama de medidas de impacto que incluya indicadores cualitativos del impacto de la investigación, tales como la **influencia en las políticas públicas y la práctica social**.

5.2 **Adhesión de la UMA a la citada San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) para sus baremos de evaluación investigadora**, siguiendo así los pasos de otras muchas organizaciones, entre las que destaca recientemente la **League of**

.6 15

**European Research Universities (LERU) que agrupa a 21 universidades europeas punteras en investigación**

5.6. **Rechazo del pago injustificado por las universidades públicas de una**

**“remuneración equitativa” a la monopolística entidad de gestión CEDRO por la reproducción,**

(<http://www.leru.org/index.php/public/news/not-everything-that-can-becounted-counts-/>).

### 5.3 Fomento de la publicación en acceso abierto de todos trabajos de investigación realizados con financiación pública.

Además de basarnos en el principio general de que la ciudadanía solo debe pagar una vez por un servicio público, esta apuesta remite a una interpretación expansiva del Artículo 37 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (<http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617.pdf>) referida a la “Difusión en acceso abierto”. Junto a ello, recomendamos consultar esta lista de estudio sobre las ventajas del acceso abierto para obtener citas científicas: [http://sparceurope.org/oaca\\_table/?utm\\_term=%23oa&utm\\_source=twitterfeed&utm\\_medium=twitter](http://sparceurope.org/oaca_table/?utm_term=%23oa&utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter). En coherencia con esto, consideramos que **las invenciones técnicas o modelos de utilidad deben ser evaluados en sí mismos**, y no exclusiva ni prioritariamente por la obtención de patentes que permitan monopolizar su explotación comercial.

5.5 En esta misma línea, **adhesión al diagnóstico y a las propuestas** sobre la sostenibilidad económica de las bibliotecas universitarias contenidos en el **“Faculty Advisory Council Memorandum on Journal Pricing” de la Biblioteca de Harvard** de 17 de abril de 2012: [http://isites.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k77982&tabgroupid=icb.ta\\_bgroup143448](http://isites.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k77982&tabgroupid=icb.ta_bgroup143448). Más concretamente, las universidades públicas deben fomentar que su personal publique en acceso abierto y que sus bibliotecas rechacen la suscripción a paquetes de revistas optando por firmar contratos de forma transparente y con criterios de uso aplicados individualmente a cada revista.

PDI Funcionario SIAM-UMA| Elecciones 2017

comunicación pública o distribución de obras científicas para la ilustración con fines educativos y de investigación científica. En este sentido, defendemos que tal canon en ningún caso **debe aplicarse a las obras de**

**acceso abierto** y que, para aquellas obras no difundidas mediante esta fórmula, las universidades públicas paguen a CEDRO dicha compensación económica previa fundamentación por la entidad de gestión de qué fragmentos de obras y qué autores socios de su entidad generan dicho derecho a compensación económica. Para más información, véase: <http://www.rtve.es/noticias/20141127/universidadesdefiende-n-pagar-cada-obragestora-derechos-cobrartarifa-plana/1050880.shtml>. Para más información sobre la “posición monopolística” de las entidades de gestión en España, véase informe de la Comisión Nacional de la Competencia (diciembre de 2009): <http://www.upv.es/entidades/SJ/info/U0488754.pdf>.

5.7 En esta línea, presionaremos para que estas consideraciones se tengan en cuenta por la CRUE en la negociación de las tarifas de dicha compensación previstas como desarrollo del Artículo 32.4 (“Citas y reseñas e ilustración con fines educativos o de investigación científica”) de la Ley 21/2014 por la que se

modifica el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil ([http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes\\_espa/l\\_021\\_2014.pdf](http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/l_021_2014.pdf)). En cualquier caso, el acuerdo que la CRUE o distintas universidades públicas por separado puedan alcanzar con CEDRO deben ser plenamente transparente para poder ser revisados por la comunidad universitaria y la ciudadanía en general.

5.8

M  
e  
j  
o  
r  
a  
  
d  
e  
  
l  
a  
  
u  
s  
a

**bilidad y la eficiencia de las aplicaciones informáticas de acreditación de méritos investigadores.**

En este sentido defendemos la **adopción y universalización del uso del Curriculum Vitae Normalizado (CVN)** para rebajar la carga administrativa del PDI. 16

**5.9. Aplicación automática de los sexenios de investigación** sin que la solicitud sea un nuevo trámite, ya que toda la información está en bases de datos.



## 6. SALUD Y SEGURIDAD LABORALES

**6.1 Lucha contra el acoso laboral y contra el abuso sexual en la UMA** en todas sus formas y entre todos los sectores. Más concretamente, defendemos mejorar el Artículo 15.4 del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA de modo que se adopten medidas cautelares contundentes que amparen a las víctimas que denuncian independientemente de que se dé parte del caso pase al Ministerio Fiscal. Se trata de evitar que otras víctimas que se planteen denunciar se vean expuestas a un calvario como el que han sufrido durante años las denunciadas del Catedrático de la US Santiago Romero Granados hasta su condena en enero de 2017.

**6.2 Realizar un estudio pormenorizado sobre el síndrome de desgaste profesional** en la UMA de cara a identificar sus causas y consecuencias e implementar soluciones.

**6.3 Potenciar las políticas de prevención de riesgos laborales.**

**6.4 Destinar recursos que permitan la realización de investigaciones científicas sobre la calidad de nuestro entorno laboral.**

**6.5 Mejorar la cobertura del reconocimiento médico**, incorporando cobertura para fisioterapia y logopedia.

**6.6 Fomento de la erradicación completa de barreras arquitectónicas** que impidan o dificulten el acceso de personas con movilidad reducida.

**6.7 Apoyo a las demandas vecinales** que surjan en el entorno ciudadano de los diferentes campus de la Universidad de Málaga y que estén vinculadas con su personal y sus estudiantes y la propia actividad de la universidad. No podemos obviar que la UMA se integra en la ciudad y se convierte en parte de la ciudadanía, y como tal debe asumir sus compromisos vecinales.





## 7. MEDIO AMBIENTE

- 7.1 Fomento de las **energías renovables** (solar y eólica), incluida la contratación de distribuidoras cooperativas alternativas para el suministro eléctrico a todos los edificios y campus. Fomento del uso adecuado de la luz artificial y del aprovechamiento máximo de la luz natural. Fomento de medidas de aislamiento térmico de los edificios.
- 7.2 **Recogida selectiva de residuos** en todos los campus, centros y departamentos. Puesta en marcha de un sistema de compostaje de residuos orgánicos.
- 7.3 Reclamamos la **aprobación de una normativa clara que garantice la reutilización solidaria de todo el material útil del que prescindamos nuestra Universidad, basada en los principios de transparencia y compromiso social.**
- 7.4 Diseño y desarrollo de un plan para hacer de la UMA una universidad sin emisiones netas de gases de efecto invernadero (huella de carbono cero), así como un estudio sobre el impacto medioambiental global de la UMA.
- 7.5 Por un transporte sostenible en la Universidad, impulsaremos más aún el uso de la bicicleta (incluida la instalación de puntos de bicis municipales dentro de los propios campus) y mejores convenios con los transportes públicos para desincentivar el uso del coche. Puesta en marcha de microbuses lanzaderas que faciliten la conexión entre los distintos campus universitarios. Al mismo tiempo, apostamos por impulsar el programa de compartir coche entre integrantes de la comunidad universitaria y por ordenar el aparcamiento en todos los campus.
- 7.6 Por la puesta en marcha de un plan de ahorro de agua, impulsando, por ejemplo, la utilización de aguas pluviales para riego y saneamiento.

- 7.7. Potenciar la introducción en los comedores universitarios de alimentos ecológicos, no transgénicos, de proximidad y de comercio justo.
- 7.8 Declarar la UMA espacio libre de la venta de botellas de agua de plástico, las cuales conllevan graves impactos socioambientales y pueden ser un riesgo para la salud. Como alternativas incrementar las fuentes con filtros purificadores en todos los centros y departamentos y ofrecer cantimploras de la UMA como recipiente a rellenar.
- 7.9 Establecer puentes de comunicación y colaboración permanentes con colectivos ecologistas.
- 7.10 Hacer partícipe a toda la comunidad universitaria de las políticas de la UMA en materia de Responsabilidad Social, compartiendo los compromisos adquiridos por la institución en materia económica, social y medioambiental.

## CANDIDATURA SIAM-UMA

1. MARÍA JOSÉ CALLE GARCÍA
2. JESÚS M. CANTO ORTIZ
3. ANALÍA CANO CAPURRO
4. FERNANDO ALMEIDA GARCÍA 5. MARÍA DEL PILAR MORENO JIMÉNEZ
6. JESÚS VÍAS MARTÍNEZ
7. MARÍA DEL PILAR SEPÚLVEDA RUIZ
8. ANICELO MURILLO MAS
9. ROSA ANA CALLE GARCÍA
10. JAVIER BARQUÍN RUIZ
11. MARGARITA BRAVO SANZ
12. FRANCISCO J. RODRÍGUEZ MARÍN
13. RAFAEL CORTÉS MACÍAS
14. FABIOLA PERLES NOVAS
15. ALBERTO RODRÍGUEZ MOREJÓN
16. MARÍA DEL CARMEN HIDALGO VILLODRES
17. MIGUEL ANGEL GARCÍA MARTÍN
18. ANA MARÍA SEDEÑO VALDELLÓS
19. MIGUEL ANGEL GALEOTE MORENO
20. JOSÉ FERNÁNDEZ RAMOS
21. JOSÉ A. JIMÉNEZ RODRÍGUEZ
22. MANUEL JIMÉNEZ HERNÁNDEZ

23. JUAN LUIS LUQUE VILASECA

19

### SUPLENTE

1. JOSÉ MANUEL CABELLO GONZÁLEZ
2. MERCEDES GONZÁLEZ LOZANO
3. JOSÉ IGNACIO RIVAS FLORES
4. ENRIQUE DOMÍNGUEZ MERINO