



## PRESENTACIÓN

Somos un grupo de docentes investigadores de la Universidad de Málaga con una larga trayectoria en la lucha sindical de los derechos del PDI de la UMA, tanto en lo relativo al PDI funcionario como a las reivindicaciones para el PDI laboral. En 2015 nos organizamos como SiAM para trabajar y proponer una alternativa comprometida con la mejora del colectivo, más allá de siglas y categorías laborales. Entre nuestros orígenes se encuentran las reivindicaciones realizadas desde el antiguo colectivo de Precarios Málaga, perteneciente a la Federación de Jóvenes Investigadores (Precarios), la actividad sindical y la representación con más de 20 años de compromiso.

En esta ocasión y bajo el eslogan “SiAM contigo para recuperar la Universidad Pública”, nos presentamos con una lista conformada por compañeras y compañeros con diferentes trayectorias y experiencias, basada en la igualdad y la confianza, con el convencimiento firme de seguir defendiendo la universidad pública y los derechos del colectivo PDI, donde no caben más pasos atrás ni nuevas limitaciones. Contamos con una representación amplia y diversa, manteniendo nuestro espíritu participativo e integrador. Puedes consultar el listado completo de nuestra candidatura en este <https://siam-uma.github.io/>.

Queremos llegar a ser un sindicato reconocido por su compromiso, independencia y trabajo realizado por la mejora del colectivo del PDI funcionario en la Universidad de Málaga, al igual que lo hacemos con el PDI laboral.

### **Trabajamos siguiendo los siguientes valores:**

- Compromiso con la mejora de las condiciones laborales e igualdad entre todas las compañeras y compañeros, independientemente de su categoría. *A igual trabajo, igual salario.*
- Transparencia y autonomía en la gestión del sindicato y en todas las comunicaciones con la plantilla.
- Participación de la comunidad universitaria en todas las esferas de nuestra representación sindical.
- Solidaridad y apoyo mutuo para la justicia social y climática.
- Conocimiento libre y evaluación justa de la investigación (DORA y COARA).
- Responsabilidad por la confianza depositada en esta propuesta.

Por ello, nos presentamos nuevamente a las **elecciones a la Junta de PDI en la UMA el próximo 12 de marzo de 2026**. A continuación, presentamos nuestro programa y pedimos tu confianza para mejorar las condiciones de trabajo de todo el colectivo PDI laboral en la Universidad de Málaga.

**Gracias.**

**Sin movilización, no hay derechos.**



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Marco General

Propuestas Concretas

0. Democratización de la universidad pública y la actividad sindical

1. Conciliación personal y laboral/estudiantil y apoyo al trabajo de cuidados. Jornada laboral

2. Contratación

3. Retribuciones salariales

4. Docencia

5. Investigación

6. Salud y seguridad laborales

7. Medio ambiente

8. Justicia Social y Antifascismo

SiAM ante la LUPA

## 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**, que establece que nuestra universidad ha de inspirar todo su funcionamiento "en los principios de **igualdad, libertad, justicia, solidaridad, participación y pluralismo**", además de en las imprescindibles "**libertades de cátedra, de investigación y de estudio**". Garantizando que la universidad es un espacio respetuoso, seguro y diverso.

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**".

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 a la enseñanza superior.

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 las personas egresadas.** 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 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. **Se debe garantizar la financiación justa** (1% según la LOSU) para que la universidad cumpla con su función social y haga frente, con recursos suficientes, a la amenaza de la privatización de la educación universitaria.

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 para alcanzar una mayor autonomía 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).

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 viviendas habituales sin proveerles una alternativa habitacional digna.

m) **Defensa del derecho a la vivienda frente a la especulación y la escalada de precios en Málaga,** del cual no escapa la comunidad universitaria, empezando por estudiantes y llegando a toda la plantilla. En este sentido, **SiAM trabajará por que la UMA contribuya** en la medida de sus posibilidades **al control de precios de alquiler mediante la presión para que Málaga sea declarada por la Junta de Andalucía "zona de mercado residencial tensionado"** en virtud de los Artículos 18 y 19 de la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda.



## 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 más información y enlaces a la información de los procedimientos para participar en los concursos.** Por supuesto, todo lo anterior ha de corresponderse con un compromiso de la UMA por facilitar con suficiente antelación y detalle la documentación relativa a los asuntos de negociación con las delegaciones sindicales, de modo que no se desvirtúen dichas reuniones o se conviertan en un mero trámite sin posibilidad real de intervención sindical.

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. En este sentido, exigimos la plena implantación en la UMA de la Directiva UE 2019/1937 relativa a la protección de alertadores (o whistleblowers), en vigor desde diciembre de 2021. Especialmente promovemos la implantación de un buzón de alertas y seguro en línea con la experiencia pionera de las universidades Pompeu Fabra y UB en colaboración con la organización Xnet (<https://xnet-x.net/es/buzon-xnet/>).**



0.1.6. **Facilitación de la retransmisión en directo por internet de las sesiones de los Organismos de Gobierno de la UMA**, así como de los concursos públicos para la provisión de plazas de PDI de la UMA.

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**.

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**, y ante el impacto que la LUPA tendrá en este ámbito, **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. **Fomentaremos un diálogo fluido con nuestros compañeros y compañeras a través de asambleas informativas, charlas, debates, etc.** En este sentido, 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.

0.2.3. **La acción sindical supone trabajo, pero no podrá convertirse en oficio.** Al igual que para desarrollar la docencia o llevar a cabo una investigación se requiere tiempo (para estudiar, intercambiar impresiones y enfoques, consultar a personas implicadas, 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.

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

0.2.5. En caso de conflicto y negociación laboral mantendremos siempre informada 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.

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

**0.2.7. 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 el mantenimiento **del turno mixto. Reivindicaremos una financiación adecuada que permita la transición a la gratuidad del servicio en línea con las normativas estatales de conciliación e igualdad.**

**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,** facilitando que el personal con hijas e hijos en edad escolar pueda adaptar su horario a sus necesidades de cuidados, o que se produzcan circunstancias similares con otros colectivos con necesidades especiales de recepción o prestación de cuidados. Los permisos **por nacimiento serán cubiertos** sin que estén condicionados por la carga docente del departamento.

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

## **2. CONTRATACIÓN**

**2.1. Se garantizará una ratio suficiente en los departamentos para que todo el personal pueda disfrutar de los permisos y reducciones reconocidos legalmente. En todo caso, se limitará 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.

**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 efectiva y completa de los baremos** 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**. Compromiso adquirido por la UMA tras su adhesión a CoARA en 2023 y reflejado en el actual Plan Estratégico de la Universidad de Málaga. Esto implicaría tres medidas concretas para las universidades públicas:

**-Erradicar de concursos y evaluaciones el empleo de métricas basadas en revistas**, tales como los índices de impacto, **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 una contribución es mucho más importante que las métricas de publicación o la identidad de la editorial o revista** que la recoge.

**-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, tales como la **influencia en las políticas públicas y la práctica social**, tanto en concursos de acceso y promoción, como en evaluación de solicitudes a recursos del Plan Propio de Investigación y Transferencia de la UMA.

**2.3. Desarrollo y consolidación de Planes de Estabilización para todo el personal de la UMA** (laboral y funcionario). Aplicar el principio de “**promoción vía acreditación**”.

**2.4. Consideramos que es necesario ampliar la plantilla y las competencias del Personal Técnico, de Gestión, de Administración y Servicios (PTGAS)**, para facilitar y agilizar los trabajos en los que PDI y PTGAS interactuamos.

### **3. RETRIBUCIONES SALARIALES**

**3.1. Recuperación del poder adquisitivo** perdido en los últimos años (especialmente desde la crisis económica del 2008 con los recortes salariales y en las pagas extra) y **aumento salarial anual equivalente al IPC**, como mínimo, para no seguir perdiendo poder adquisitivo.



**3.2. Abono de los complementos autonómicos de forma regular y en ascenso.** Además, hay que reformular los criterios de concesión para que todo el PDI tenga acceso a los mismos. Cumplimiento del artículo 48 del convenio (pago del mal llamado “**Premio de Funcionarización**”) para todo el profesorado laboral que acceda al cuerpo de funcionarios.

**3.3. Estructura salarial simplificada** para reducir las desigualdades: aumento del salario base y menor peso de los complementos. Entretanto, seguimos reclamando acceso igualitario a complementos salariales (“**A igual trabajo, igual salario**”).

#### **4. DOCENCIA**

**4.1. 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 50 como máximo el número de estudiantes en grupos grandes y a 20 en grupos reducidos.

**4.2. 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 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>.

**4.3. 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. La información debe estar actualizada y ser accesible en todo momento al PDI. PROA no puede ser una herramienta que no ofrezca información fiable para el PDI y los departamentos.

**4.4. Respecto a las resoluciones de actividades docentes (RADs)**, lucharemos por la aplicación efectiva de los RADs. La actividad académica debe ser reconocida, valorada y respetada en su totalidad. Defenderemos el reconocimiento de todas las actividades y **no apoyaremos PODs que supongan una merma de las mismas**.

**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, aumento del 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.** La coordinación de Grados y Másteres debe ser reconocida y valorada con un RAD que se aplique de forma no limitable (al RAD total reconocido al PDI); son tareas de gestión que exigen una gran carga de trabajo y dedicación y están insuficientemente reconocidas.





**4.8. Establecer que un crédito equivalga siempre a 10 horas de docencia presencial en todos los estudios de Grado.** No tiene sentido que las mismas horas de docencia computen de forma diferente según la titulación o el tipo de docencia, especialmente cuando los criterios actuales de asignación resultan poco transparentes y difíciles de justificar. Asumir que esta medida lleva asociado un coste en contratación de nuevo personal y que no puede implementarse a costa de modificar la estructura de grupos docentes, sino que, en todo caso, debería implicar el aumento de los grupos reducidos existentes para mejorar la calidad docente.

**4.9. Renovación del Plan de Formación Docente** hacía un modelo donde el profesorado pueda tomar el protagonismo de su propia formación a través de la reflexión sobre la propia práctica acompañada por la experiencia de las y los docentes. Esto supone la recuperación del modelo de ofertas y demandas que funcionaba antes de la pandemia, así como una reorganización de los tiempos y los espacios de las actividades de formación y un modelo de retribución diferente para los formadores y las formadoras, que tenga en cuenta el acompañamiento personalizado a los participantes y no sólo las horas de clase.

**4.10.** Impulsar la adaptación de las aulas al trabajo en grupo con **asientos y mesas no anclados** al suelo, así como un uso sostenible de los espacios.

**4.11. 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.

## 5. INVESTIGACIÓN

**5.1. 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:

**-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, 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 una contribución es mucho más importante que las métricas de publicación o la identidad de la editorial o revista** que la recoge.

**-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.**

**- Promovemos la investigación con propósito**, donde se valora la calidad frente a la cantidad y la profundidad frente a la intensidad o velocidad en la actividad investigadora (principalmente, en lo referente a las publicaciones). Por ello, promovemos la adhesión al **The Slow Science Movement** (<https://www.slow-science.com/>).



5.2. **Desarrollo de 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 destacan la **League of European Research Universities (LERU) que agrupa a 23 universidades europeas punteras en investigación, la AEI y la ANECA.**

5.3. Defendemos 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.

5.4. 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: <https://osc.hul.harvard.edu/about/highlights/2012/04/faculty-advisory-council-memorandum-journal-pricing/>

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.

5.5. **Rechazo del pago injustificado por las universidades públicas de una “remuneración equitativa” a la monopolística entidad de gestión CEDRO** por la reproducción, 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.

En cualquier caso, los acuerdos que la CRUE o distintas universidades públicas por separado puedan alcanzar con CEDRO deben ser plenamente transparentes para poder ser revisados por la comunidad universitaria y la ciudadanía en general.

5.6. **Mejora de la usabilidad 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.

5.7. **Reducir los trámites y documentación** para solicitar ayudas o participar en convocatorias de investigación internas en la UMA, simplificando los procesos; así como agilizar los abonos económicos adelantados por el PDI. Igualmente, abogamos por una reducción y racionalización de las aplicaciones que se utilizan tanto para cuestiones de investigación como de docencia, como entre diferentes servicios; que la tecnología se emplee para facilitar nuestro trabajo y no para duplicar gestiones y mermar nuestra calidad laboral.

## 6. SALUD Y SEGURIDAD LABORALES

6.1. **Lucha contra el acoso laboral y contra la violencia sexual en la UMA** en todas sus formas y entre todos los sectores. Además, **lucha contra cualquier discriminación o violencia racista y/o xenófoba**, desarrollando planes de prevención y espacios seguros y especializados para atender a quienes hayan sido víctimas.



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. **Potenciación del Servicio de Atención Psicológica** como centro de prevención y tratamiento de la salud mental de profesorado de la UMA.

6.4. Potenciar las **políticas de prevención de riesgos laborales**, incorporando auditorías internas y externas en todas las instalaciones. Asegurar que **revisiones médicas anuales** para todo el PDI que así lo solicite.

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

6.6. **Mejorar la cobertura del reconocimiento médico**, incorporando cobertura para **psicología, fisioterapia, podología, logopedia y odontología**. Esta cobertura, en la actualidad está afectada por **el Plan de Ajuste, que ha llevado a la suspensión de programas de salud** (como la campaña de prevención de cáncer de mama, cervix y próstata) **y ha afectado a la realización de los reconocimientos médicos obligatorios**. Exigir la recuperación de reconocimientos médicos anuales para todo el personal y de los programas suspendidos. Incorporar cobertura para **psicología, fisioterapia, podología y logopedia**, superando la capacidad de las UDAs que, además de insuficiente, ya no es gratuita.

6.7. Fomento de la **erradicación completa de barreras arquitectónicas** que impidan o dificulten el acceso de personas con movilidad reducida. Defensa de la mejora de las **condiciones del personal y estudiantes con diversidad funcional**, tanto en la adecuación de sus puestos de trabajo o estudio, como en la dotación de las partidas presupuestarias para cumplir con la legislación vigente.

6.8. 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, correcto mantenimiento de la climatización y rehabilitación que garanticen un uso eficiente de los espacios y recursos.

7.2. **Recogida selectiva de residuos** en todos los campus, centros y departamentos. Puesta en marcha de un sistema de compostaje de residuos orgánicos. Instalación de puntos limpios en campus y facultades.

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**. Se



trataría de reforzar y expandir iniciativas como la colaboración de la Oficina de Voluntariado de la UMA con la asociación Chavorrillos y el CEIP María de la O del barrio vecino de Los Asperones.

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 préstamo de bicis dentro de los propios campus y parkings cerrados de bicicletas) 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. Realizar una prueba piloto de construcción de un baño seco y evaluar su aplicación en diferentes espacios.

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, formación 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 y Sostenibilidad**, compartiendo los compromisos adquiridos por la institución en materia económica, social y medioambiental.

## 8. JUSTICIA SOCIAL Y ANTIFASCISMO

8.1 Promover la creación de un observatorio universitario de discursos de odio, con informes públicos y vinculantes. Este observatorio deberá implementar un protocolo contra los discursos de odio y la desinformación en la UMA.

8.2. Crear una delegación del rectorado de derechos humanos.

8.3. Potenciar el desarrollo de programas de formación universitaria para PDI en pedagogías críticas y transformadoras.

8.4. Promover programas de mentoría entre estudiantes de colectivos vulnerables y PDI formado para ello.



8.5 Fomentar en la UMA intercambios académicos de PDI que incluyan formación en justicia global y derechos humanos, así como la recepción de personal universitario perseguido y procedente de pueblos oprimidos.

8.6. Potenciar la implicación de la UMA en las luchas de los colectivos y pueblos oprimidos, a partir de declaraciones explícitas e iniciativas solidarias, con presencia comprometida de la institución a escala local y global. Trabajar para que la UMA no mantenga vínculos académicos con estados u organizaciones privadas responsables de violaciones de derechos humanos.

## SIAM ANTE LA LUPA

Durante la revisión de este programa, ya está aprobada la [LUPA](#) (Ley de Universidades Públicas de Andalucía) y se prevé que en los próximos años se desarrolle normativamente. Ante ello, creemos necesario incluir en el programa nuestro análisis de dicha ley, con el trasfondo del [Decreto Legislativo 1/2013](#) de Andalucía que dicha LUPA estaría llamada a sustituir, y sin olvidar el marco que la [LOSU](#) dejó establecido en 2023 y que la LUPA adopta en buena parte de sus medidas más positivas (vinculadas a la participación democrática, la educación inclusiva, la igualdad de género o la comunidad universitaria con discapacidad).

### 1) (Infra)financiación de universidades públicas:

Como no podía ser de otra forma, la Exposición de Motivos (pp. 9-10) se alinea con la citada LOSU (en su Artículo 55.2) para apuntar a **"una senda presupuestaria de crecimiento sostenido que permitiese alcanzar el cumplimiento del 1% del PIB"**, si bien el instrumento aludido para ello (el Modelo de Financiación andaluz) y su periodo de vigencia (hasta 2027) generan las primeras dudas de que haya una intención seria de aproximarse a tal nivel financiero mínimo. Si a ello sumamos que a continuación se alude (p. 10) a la "novedosa" promulgación de un Decreto 134/2024 de **Complementos Autonómicos que aún estamos pendientes de cobrar** (excepto en la UHU, por lo que hemos consultado), las dudas se incrementan.

No obstante, lo inquietante lo encontramos en el Capítulo II del Título IV cuando se aborda la **"Financiación de las universidades públicas"**. Concretamente, el **Artículo 102.3.d)** consagra como uno de los "Principios" de dicha financiación una **"corresponsabilidad"** definida de tal modo que **fuerza a las universidades públicas andaluzas a "lograr recursos adicionales [...]"** a fin de alcanzar, **al menos, el veinticinco por ciento de la financiación recibida** a través de dicho modelo".

No se nos escapa que la definición de "recursos adicionales" puede ser amplia, que el citado [Modelo de Financiación 2023-2027](#) elevaba dicho porcentaje mínimo nada menos que hasta el 30% y que, por lo demás, desconocemos en qué porcentaje de dichos recursos adicionales se manejan las universidades públicas hoy. Con todo, llama la atención **cómo estas exigencias** (expresadas como mínimas, sin techo) **contrastan con el Artículo 87** del precedente [Decreto Legislativo 1/2013](#), que aludía a la misma "corresponsabilidad" sin fijar porcentaje alguno, **y sobre todo con la LOSU**, en cuyo Preámbulo se denuncia **"la desinversión en educación universitaria"** en estos términos:





El gasto público en educación universitaria se redujo en la segunda década del presente siglo el doble que el gasto general educativo y tres veces más que el gasto en educación no universitaria [E]n el ámbito universitario, se ha producido **una reducción significativamente mayor de la financiación pública y, simultáneamente, un aumento de la financiación de origen privado de las universidades** mediante el incremento notable de los precios públicos que soportan las familias. Así la financiación pública universitaria nos alejó de la media de la inversión de nuestro entorno europeo más cercano. **Más financiación pública deberá implicar más capacidad de servicio y de alianzas con el conjunto de sectores sociales que puedan beneficiarse de esa fuente de formación y conocimiento** que siempre ha sido y quiere seguir siendo la Universidad. (Párr. 7)

En este contexto, la imposición de una Intervención refuerza aún más esta tendencia hacia una tutela creciente: la obligación de incorporar personal funcionario externo para el control económico interno (Artículo 56.2) no solo profundiza en la lógica de corresponsabilidad asimétrica descrita, sino que limita la autonomía financiera efectiva de las universidades públicas, cerrando el círculo de un modelo que exige captar más "recursos adicionales" mientras incrementa los mecanismos de control administrativo sobre su gestión.

## 2) ¿Exención total / Bonificación del 99% de precios públicos?

Ligado a lo anterior, cabe confrontar también la aspiración de la LOSU de **"avanzar hacia el horizonte de la gratuidad** de la educación superior universitaria pública, **mediante la reducción de precios públicos, [...] y la concepción de la beca como un derecho subjetivo** vinculado a la situación socioeconómica de las personas solicitantes" (párr. 18 del Preámbulo) con la **ausencia en la LUPA de la consagración de la "exención total"** (esto es, ["la bonificación del 99% por cada crédito aprobado en primera matrícula"](#)) vigente en Andalucía desde 2017.

En efecto, frente al Artículo 54.2 del anterior [Decreto Legislativo 1/2013](#) que recogía que las universidades públicas **"establecerán modalidades de exención parcial o total"**, el **Artículo 35.3** se limita a afirmar que "la Comunidad Autónoma de Andalucía **podrá impulsar un sistema de bonificación** de los precios públicos de los títulos universitarios oficiales por rendimiento académico".

## 3) Pérdida de "Derechos del estudiantado"

No queda ahí la amenaza al alumnado, pues el **Artículo 32 le recorta derechos en dos sentidos** que nos preocupan:

Para empezar, el Artículo 32.2.a) **hurta** del [Decreto Legislativo 1/2013](#) **el derecho a "una educación superior PÚBLICA y de calidad"** (Artículo 53.a) mediante la supresión del adjetivo "pública", lo cual testimonia **el afán mercantilizador** del acceso a la universidad en Andalucía.

Por otro lado, los Artículos 32.2.b) y 32.2.c) **hurtan** del [Decreto Legislativo 1/2013](#) **el derecho a "un sistema de becas y ayudas suficiente, que garantice la eliminación de desigualdades** que provoquen la exclusión o el abandono de los estudios por cuestiones de índole económica" (Artículo 53. b).





¿Qué ofrece en su lugar la LUPA? Un troceo de dicho derecho en 2 artículos que **desvinculan las "becas y ayudas" de la "eliminación de desigualdades"** (tampoco hay nada de "exención total"), la cual queda **a expensas de una "discriminación positiva"** que suena a **renuncia a la suficiencia económica** pública:

b) La aplicación de **medidas de discriminación positiva, que garanticen la eliminación de desigualdades** que provoquen la exclusión o el abandono de los estudios por cuestiones de índole económica o social.

c) El establecimiento de **un sistema de becas y ayudas suficiente**. En el caso del estudiantado del sistema público universitario, tendrá derecho a un sistema de bonificación de los precios de matrícula universitaria.

#### 4) ¿Carrera pre- y postdoctoral?

Tras más de una década de **práctica desaparición de las** (antaño pioneras en derechos) **convocatorias predoctorales y postdoctorales en Andalucía**, llama mucho la atención que el **Artículo 19.2** de la LUPA afirme que **"la Consejería competente [...] y las universidades que conforman el sistema universitario andaluz, deberán promover estrategias y programas que garanticen la integración de una base suficiente y sólida de personal investigador en formación en los diversos ámbitos de conocimiento"**.

Por lo demás, ¿cómo se aterriza dicho "deber" cuando **la LUPA erradica las "ayudas a los estudiantes de doctorado** con el fin de estimular la formación investigadora y la continuidad de la carrera académica" **y los "programas de perfeccionamiento que permitan desarrollar en su caso una carrera investigadora y generar recursos humanos en formación postdoctoral** suficientes para el mantenimiento y mejora del sistema universitario andaluz", ambos consagrados, respectivamente, en los **Artículo 54.3 y 59. 4 del [Decreto Legislativo 1/2013](#)**?

#### 5) "Dedicación del PDI"

En este terreno, la LUPA contiene **algunas medidas** (a un nivel de detalle llamativo, además) que **parecen orientadas a institucionalizar la infrafinanciación de las plantillas de PDI**, más aún si constatamos que de ellas no había rastro en el **[Decreto Legislativo 1/2013](#)**:

Para empezar, el **Artículo 38.4** afirma que **la dedicación docente de postdoctorales de excelencia "podrá no ser considerada** por las universidades a efectos de **determinar las necesidades docentes de profesorado**" cuando, hasta donde sabemos, dicha docencia no debería computar a tal efecto y, en todo caso, es siempre optativa y sujeta a venia docente.

Más aún, el **Artículo 38.5** afirma que **"las universidades podrán reconocer, dentro del encargo docente, actividades de carácter estratégico"** entre las cuales se mencionan algunas (TFGs, TFM, tutorización de prácticas...) **que siempre han sido parte de dicho encargo**.



Finalmente, no entendemos por qué **la LUPA parece dar por descontados los "casos de falta de profesorado"** (solventables con una financiación adecuada) **y consagra legalmente "encargos docentes por encima de la asignación docente inicial"**, hasta el punto de especificar en su **Artículo 38.6** incluso los porcentajes y compensaciones asociados, como si se tratara de una negociación de POD con "corralito" a la que nos tiene acostumbradas la UMA.

#### 6) **Privatización *made in Andalucía***

Asumiendo que el [Decreto Legislativo 1/2013](#) ya contemplaba como una posibilidad las universidades privadas, en la LUPA se las dota de plenas credenciales, lo cual se traduce en **la incorporación en pie de igualdad de los Rectores/as de las privadas al Consejo Andaluz de Coordinación Universitaria** al que se refiere la Sección 1ª del Capítulo II del Título III.

En contraste, a dichas universidades privadas académicos no se las equipara en exigencias académicas, como reflejan el **Artículo 111** (que **las exime de las medidas de "rendición de cuentas, transparencia e integridad"** que, sin embargo, el Artículo 39 de la LOSU establece sin distinción) y el **Artículo 112**, que **da vía libre a publicitar chiringuitos académicos tan solo con "el informe previo favorable"**, algo que no permitía el Artículo 17.1 del anterior [Decreto Legislativo 1/2013](#).

Las facilidades que se dan a las universidades privadas, junto con las limitaciones financieras para las universidades públicas, llevarán a una escasez de plazas de algunas titulaciones en estas últimas mientras la demanda es absorbida por las privadas. Esto tiene efectos perniciosos desde el punto de vista de la justicia social y la equidad, lo que aconsejaría regular la no duplicación de titulaciones y la garantía de una oferta suficiente en las universidades públicas, sobre todo de los títulos habilitantes.